



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“GESTION Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO
DE ALTO RENDIMIENTO DE APURIMAC DEL DISTRITO DE
CHALHUANCA, PROVINCIA DE AYMARAES”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

PRESENTADO POR:

Bach. OSCAR YÉPEZ AVALOS

<https://orcid.org/0000-0001-6219-3715>

ASESOR:

Mg. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

<https://orcid.org/0000-0002-8718-7861>

ABANCAY – PERÚ

2022



EN LA UAP
TÚ ERES PARTE
DEL CAMBIO



VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

GESTIÓN Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA, PROVINCIA DE AYMARAES.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión Educativa

ASESOR:

HOJA DE INFORMACION BÁSICA DE PLAN DE TESIS

GENERALIDADES:

Título: “GESTIÓN Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA, PROVINCIA DE AYMARAES, 2020 - 2021”.

Autor: Oscar Yépez Avalos.

Asesor: (Grado, nombres y apellidos)

Tipo de investigación: Básica

Según su carácter de la investigación: Es de tipo no experimental transversal.

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

Línea de investigación: Gestión Educativa

Localidad: Colegio de alto rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

Duración de la investigación: Período 2020– 2021.

Abancay, Apurímac, Perú

2020 - 2021

DEDICATORIA

Con mucho cariño para mi familia y en especial para mi abnegada madre y mis dos hermosos hijos Oscar y Liam.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes siempre me inculcaron en los valores y también fueron ese motor que me motivo a seguir siempre adelante a pesar de las barreras en este camino sinuoso de la vida.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	¡Error! Marcador no definido.
POST PORTADA	ii
HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1. Descripción del problema.....	3
1.1.1. A nivel internacional	3
1.1.2. A nivel nacional	3
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.2.1. Delimitación temporal.....	5
1.2.2. Delimitación espacial	5
1.2.3. Delimitación conceptual.....	6
1.2.4. Delimitación social.....	6
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problema específico	6
1.4. Objetivos de la investigación.....	6

1.4.1.	Objetivo general	6
1.4.2.	Objetivo específico.....	7
1.5.	Justificación de la investigación.....	7
1.6.	Viabilidad de la investigación	7
1.7.	Limitación de la investigación.....	8
CAPÍTULO II.		9
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL		9
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1.	A nivel internacional	9
2.1.2.	A nivel nacional	10
2.2.	Marco teórico.....	12
2.2.1.	Clima institucional	12
2.3.	Definición de términos básicos.....	19
CAPÍTULO III.		22
HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....		22
3.1.	Hipótesis de la investigación	22
3.1.1.	Hipótesis principal.....	22
3.1.2.	Hipótesis derivada	22
3.2.	Variables de la investigación.....	22
3.3.	Operacionalización de variables.....	24
CAPÍTULO IV.....		25
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN		25
4.1.	Alcance y niveles de investigación.....	25
4.1.1.	Alcance de investigación.....	25
4.1.2.	Niveles de investigación.....	25
4.2.	Método y diseño de la investigación	25
4.2.1.	Método de investigación	25

4.2.2.	Diseño de la investigación.....	25
4.3.	Área de localización del estudio.....	25
4.4.	Población y muestra.....	28
4.4.1.	Análisis de resultados de la información demográfica.....	28
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	33
4.5.1.	Técnica.	33
4.5.2.	Instrumento.....	33
4.5.3.	Validez y confiabilidad	34
4.5.4.	Procesamiento y análisis de datos	34
4.5.5.	Ética de la investigación.....	35
CAPÍTULO V.....		36
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		36
5.1.	Análisis e interpretación de resultados	36
5.2.	Contrastación de la hipótesis	40
5.3.	Discusión de resultados.	43
5.3.1.	Con respecto a la motivación	43
5.3.2.	Con respecto a la comunicación.....	44
5.3.3.	Con respecto a la autoestima.....	44
5.3.4.	Con respecto a la satisfacción laboral	45
CONCLUSIONES		46
RECOMENDACIONES		48
BIBLIOGRAFÍA.....		49
ANEXOS.....		53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización	24
Tabla 2 Indicadores Socio Económicos de Apurímac.....	27
Tabla 3 Encuestados según género del colegio de Alto Rendimiento de Apurímac.....	28
Tabla 4 Encuesta según Edad Colegio de alto rendimiento Apurímac	29
Tabla 5 Encuestados según región del colegio de alto rendimiento Apurímac.....	30
Tabla 6 Encuestados según Grado de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac	31
Tabla 7 Porcentaje de Encuestados según Grado de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac.....	32
Tabla 8 Encuestados según Nivel de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac.....	32
Tabla 9 Encuestados según Motivación Colegio de alto rendimiento Apurímac	36
Tabla 10 Encuestados según Comunicación Colegio de alto rendimiento Apurímac	37
Tabla 11 Encuestados según Autoestima Colegio de alto rendimiento Apurímac	37
Tabla 12 Encuestados según Satisfacción laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac	38
Tabla 13 Encuestados según Desempeño laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac....	39
Tabla 14 Correlación de Gestión y liderazgo efectivo	40
Tabla 15 Correlación de Motivación y Gestión - liderazgo efectivo	41
Tabla 16 Correlación de Comunicación y Gestión-liderazgo efectivo	42
Tabla 17 Correlación de Autoestima y Gestión-liderazgo efectivo	42
Tabla 18 Correlación de Satisfacción laboral y gestión - liderazgo efectivo	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Población y muestra.....	28
Figura 2 Porcentaje de encuestados según género del colegio de Alto Rendimiento de Apurímac.....	29
Figura 3 Porcentaje de Encuestados según Edad del colegio de alto rendimiento Apurímac	30
Figura 4 Porcentaje de Encuestados según Región Colegio de alto rendimiento Apurímac .	31
Figura 5 Porcentaje de Encuestados según Nivel de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac.....	33
Figura 6 Porcentaje de Encuestados según Motivación Colegio de alto rendimiento Apurímac	36
Figura 7 Encuestados según Comunicación Colegio de alto rendimiento Apurímac.....	37
Figura 8 Porcentaje de Encuestados según Autoestima Colegio de alto rendimiento Apurímac	38
Figura 9 Porcentaje de Encuestados según Satisfacción laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac.....	39
Figura 10 Porcentaje de Encuestados según Desempeño laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac.....	40

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo, es analizar la influencia de la gestión y liderazgo efectivo que influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, 2020 - 2021.

El estudio responde a una problemática sobre el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes. En este sentido, el ambiente de trabajo en la institución es realmente hostil, debido a las peleas y discusiones innecesarias, el odio, la envidia, la apatía, el miramiento, etc. que ocurren entre los docentes, directivos y administrativos, inclusive con estudiantes y padres de familia. El respeto, la confianza, y las relaciones interpersonales se ha perdido. En tal sentido, los hechos señalados, ha motivado el interés de realizar, el presente trabajo de investigación, a fin de analizar la gestión y liderazgo efectivo que influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes

En este sentido, el presente trabajo de investigación, trata de un estudio transversal de tipo no experimental; de alcance descriptivo, explicativo y causal; con una población de 40 personales entre docentes, directivos y administrativos. Para recabar los datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Se compararon las variables de estudio mediante pruebas estadísticas de la chi - cuadrado de Pearson con un intervalo de confianza de 95%. Se considerará que un resultado es significativo cuando $p < 0.05$.

Las principales conclusiones del estudio, es que la gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

En este estudio se trabajará para lograr el objetivo general: analizar la influencia de la gestión y liderazgo efectivo que influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, 2020 - 2021.

Se trabajará con dos variables. La variable independiente (causa): Gestión y liderazgo efectivo, con sus dimensiones: comunicación y motivación. La variable dependiente (efecto): clima institucional, con sus dimensiones: autoestima, desempeño laboral y satisfacción y clima organizacional. El alcance de investigación es descriptivo, explicativo y causal. Método de estudio inductivo – deductivo. Diseño de investigación es tipo no experimental transversal, pues se recolectó los datos en un momento dado, para luego analizar la relación causal de las variables de estudio.

El estudio se realiza con una población de 40 personales, entre docentes, directivos y administrativos del Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

Cumpliendo de acuerdo con el protocolo de la Universidad Alas Peruanas, la investigación se ha organizada en capítulos. El primer capítulo presenta el planteamiento del problema: la descripción del problema, delimitación, formulación del problema, justificación, objetivos de la investigación, factibilidad y limitación del problema.

El segundo capítulo ofrece marco teórico conceptual: antecedentes de la investigación, bases teóricas y la definición de términos.

Tercer capítulo se refiere a la hipótesis y variables de la investigación. Cuarto capítulo presenta la metodología de la investigación: siguiendo las siguientes secuencias, tipo y nivel de investigación, método y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Quinto capítulo se refiere a Resultados de la Investigación, análisis e interpretación de resultados, contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

La última parte se refiere a las conclusiones y recomendaciones. Se ha llegado a las siguientes conclusiones: a) El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del

Distrito de Chalhuanca, b) El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, c) El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca y d) El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la satisfacción laboral y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo a la revisión de la literatura encontramos estudios realizados en otros contextos, como mencionamos a continuación.

1.1.1. A nivel internacional

Randall (2006), en su trabajo de investigación: “Resolución de conflictos en la escuela”; describe, que los problemas más comunes se dan con frecuencia, según la percepción de los docentes y directivos son la falta de respeto, las malas relaciones interpersonales, no saber escuchar, las peleas, las discusiones innecesarias, los intereses particulares, el odio, la envidia, el egoísmo, etc. En ambiente de trabajo que se vive dentro de la institución no ayuda a resolver ni gestionar, nadie cree que la institución puede mejorar.

Álvarez (2017), en su tesis titulada: “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla”; describe el problema, que clima Institucional es uno de los factores determinantes que inciden en el comportamiento de los miembros o individuos que pertenecen a una institución educativa, el reflejo de ello se evidencia en los niveles de motivación, ya sea laboral o estudiantil, por lo tanto afecta el rendimiento profesional, académico y estudiantil, por ello es importante establecer la relación existente entre el clima institucional (relaciones interpersonales, comunicación, convivencia escolar, participación escolar) la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de marinilla durante los 2014 – 2017.

1.1.2. A nivel nacional

Mendoza (2011), en su trabajo de investigación: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao”; describe el problema, que en el ambiente escolar suceden relaciones interpersonales para el desarrollo de las diferentes actividades escolares y para el cumplimiento de las normas y decretos que emana del Ministerio de Educación. El involucramiento, la participación y la satisfacción en el cargo que

desempeña permiten ver los cambios en la conducta de los docentes y en la estructura de la institución educativa en la cual se encuentran, docentes que no tienen actitud de cambio y continúan con sus antiguos paradigmas. Por otro lado, existen docentes dinámicos dispuestos al cambio a la actualización permanente de sus conocimientos, de las cuales surgen las autocríticas debido a la poca apertura al diálogo, a los cambios, y de esta manera, las relaciones humanas se rompen, generándose un clima negativo.

Silvestre (2010), en su tesis titulada: “Programa educativo comunidad unidad: su impacto en el clima institucional en la Institución Educativa Ricardo Palma, Manylsa, Santa Clara”; describe, la cruda realidad que se vive dentro de la institución; las peleas, las discusiones, las malas relaciones interpersonales, el odio, los intereses de grupos, etc. En efecto, el ambiente de trabajo es negativo. Además, cita, no basta mejorar la infraestructura, el currículo, los materiales educativos y los conocimientos de los docentes, sino, dependerá de la manera cómo actúan y como se relaciona el personal que labora en la institución educativa (directiva, docente y administrativa), es decir, los cuales favorecerá o interferirá los procesos formativos de los alumnos (p. 25).

Effio (2018), en su trabajo de investigación: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017”; describe, la problemática existente que se observa en la institución educativa, la cual ha sido plasmada en el Proyecto Educativo Institucional (2017-2020), donde se precisa que el directivo toma las decisiones institucionales generalmente de forma individualizada, no brinda oportunidades para que el resto del personal exprese sus opiniones, obligando a acatar normas o reglas, muchas veces sin sentido. Asimismo, se aprecia la formación de grupos, unos son los que apoyan la gestión del directivo para caerle bien y obtener beneficios como permisos o porque son sus aliados estratégicos a los que siempre toman en cuenta para cualquier actividad, dejando al resto de la población docente de lado, generando así un clima de desconfianza, en el cual no eres libre de manifestar tus ideas porque se las atribuyen cuando creen que son buenas o porque simplemente no te toman en cuenta.

Saccca (2010), en su tesis titulada: “Relación entre clima institucional y el desempeño laboral académicos de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porras”; describe, los conflictos que existen entre el personal que labora en la institución; así, como las malas relaciones humanas que obstaculizan realizar calidad de servicio educativa. Estos hechos demuestran la aparente desorganización en los Centro de Educación Básica Alternativa (CEBAs).

Aguado (2012), en su trabajo de investigación: “Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes”; describe el problema, que, en la institución educativa de Ventanilla, se observa constantemente situación de conflicto entre docentes, docentes con estudiantes, docentes y directivos y docentes con padres de familia, sobre todo en nivel de educación secundaria. Estos problemas cuando terminar, que solamente desprestigia la imagen institucional y la calidad educativa.

A nivel local, según la entrevista realizada al personal que labora en la institución educativa, manifiestan que el ambiente de trabajo es hostil, debido a las discusiones innecesarias que ocurren entre los docentes, directivos y administrativos, También con los padres de familia. Como en la mayoría de las instituciones educativas públicas y privadas suelen ocurrir las peleas, las discusiones, el odio, la envidia, la falta de respeto, miramiento, la competencia, intereses de grupos, etc. En suma, dicen que hay poca identificación, participación en las actividades programadas en la institución; en efecto, existe pésima calidad de servicio.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación temporal

El presente estudio corresponde al año lectivo 2020 – 2021.

1.2.2. Delimitación espacial

La investigación se realiza en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

1.2.3. Delimitación conceptual

El estudio trata del clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

1.2.4. Delimitación social

El estudio corresponde al personal docente y administrativo del Colegio de Alto Rendimiento del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, 2020 - 2021?

1.3.2. Problema específico

- ¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes?
- ¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes?
- ¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes?
- ¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Analizar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, 2020 - 2021.

1.4.2. Objetivo específico

- Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.
- Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.
- Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.
- Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

1.5. Justificación de la investigación

La presente investigación se realizó con el propósito de contribuir con la información científica sobre el clima de convivencia del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes. Como se señaló en la parte descripción de la realidad problemática, el ambiente de trabajo que se vive en la institución, es realmente preocupante (las malas relaciones, las discusiones, el odio, la envidia, la apatía, los intereses de grupo, etc.). Estas situaciones negativas no ayudan a una eficiente gestión institucional (calidad educativa).

En este sentido, el presente proyecto de investigación es importante por su contribución con la información científica, para que la institución educativa tome en cuenta en la solución del problema. Además, los beneficiados, son el personal que labora en la institución, que ellos son los que deben mejorar su desempeño, la práctica de buenas relaciones interpersonales, la cooperación y trabajo en equipo. El objetivo de la institución es brindar calidad de educación. No existe otra razón que justifique la existencia de la institución.

1.6. Viabilidad de la investigación

El presente estudio es viable para llevar a cabo, cuenta con el apoyo del Gobierno Regional de Apurímac. Asimismo cuenta con los recursos humanos, materiales y

financieros, como también el tiempo programado para llevar a cabo el estudio. En este sentido, el estudio de clima institucional nos permite analizar las causas que influyen y a partir de este hecho tomar decisiones que conducen a la solución del problema

1.7. Limitación de la investigación

No se encontró ninguna limitación en el proceso de la investigación sobre el clima institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

De acuerdo a la revisión de la literatura, encontramos estudios realizados en otros contextos, como mencionamos a continuación.

2.1.1. A nivel internacional

Calvo (2014), en su tesis titulada: “Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del Colegio Instituto Bogotá de ciudad Berna”. El estudio ha sido de alcance descriptivo, explicativo y causal, diseño pre- experimental de pre prueba y pos prueba con un solo grupo. Para la recolección de datos se aplicó a toda la población (personal docente, administrativo y directivo). La técnica que utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de estudio concluyen, que la dirección debe realizar una gestión que permita favorecer una buena integración entre el equipo de trabajo, realizando actividades extracurriculares y salidas periódicas para que los docentes tengan la oportunidad de compartir y de mejorar su comunicación. Además, se debe aplicar estrategias que permitan mejorar el ambiente laboral, la satisfacción y las relaciones interpersonales. También se aplique la evaluación y seguimiento, con el fin de definir a tiempo acciones correctivas que orienten la labor y la aplicación efectiva de principios y valores en la institución, como el respeto, la solidaridad y la tolerancia.

Álvarez (2017), en su trabajo de investigación titulado: “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla”. El estudio fue de alcance descriptivo puro; de diseño no experimental transversal; de enfoque cuantitativo, de nivel de investigación descriptivo; método inductivo – deductivo. Los resultados de la investigación se concluyen:

- a. Los resultados indican, que se debe revisar con detenimiento elementos que son trascendentales en la eficacia de los procesos que son llevados a cabo

en la institución, ya que, la revisión del proyecto educativo institucional sea relevante y mejore aquellas dificultades, lo cual debe contar con la participación de toda la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos y padres de familia.

- b. Los resultados del estudio indican, que es indispensable que los directivos empiecen a reconocer la importancia de los otros miembros de la comunidad educativa, no solo en la participación de las decisiones que se adopten y que sean debidamente documentadas, sino deben darse las posibilidades para que de las deliberaciones que se surtan, puedan darse los beneficios que incentiven los roles en la comunidad, y ello permitirá que el rendimiento académico interno de los estudiantes sea adecuado, logrando una educación de calidad.
- c. Los resultados indican que se encuentran en un término medio, es decir, desde la adecuación en la gestión pueden darse las pautas para que el rendimiento académico mejore.

2.1.2. A nivel nacional

Chalco (2015), en su trabajo de investigación: “Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, Ugel 06, Ate”. El estudio fue de alcance descriptivo y correlacional, de tipo básico, de diseño no experimental transversal. Para la recolección de datos se aplicó a todo el personal de la institución educativa. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de estudio llegaron a las siguientes conclusiones:

- a. La gestión educativa se relaciona con el clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate.
- b. La gestión educativa se relaciona con el potencial humano en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate.
- c. La gestión educativa se relaciona con el diseño organizacional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate.
- d. La gestión educativa se relaciona con la cultura organizacional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, de la UGEL 06, del distrito de Ate.:

Mendoza (2011), en su trabajo de investigación: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red

Nº 9 – Callao”. El estudio ha sido de alcance descriptivo y correlacional, diseño de investigación no experimental transversal, la población de estudio ha sido todo el personal que labora (docentes, directivos y administrativos). La población de estudio formó todo el personal de la institución: docentes, directivos y administrativos. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de estudio concluyeron de la siguiente conclusión:

- a. Existe relación entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones, por lo que se concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.
- b. Existe relación entre comportamiento institucional y el desempeño docente en las instituciones, por lo que se concluye que, a mejor comportamiento institucional, mejor es el desempeño de los docentes.
- c. Existe relación entre capacidad organizacional y desempeño docente en las instituciones, por lo que se concluye que a mejor capacidad organizativa mejor será su desempeño docente.

Campos (2017), en su tesis de investigación: “Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. Nº 80207 Cushuro - Sanagorán 2014”. El estudio fue de alcance descriptivo, explicativo y causal; de nivel de investigación explicativo causal predictiva, de diseño no experimental transversal; de enfoque cuantitativo; para recabar los datos utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados de estudio concluyen, que existe influencia significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral en la institución.

Los estudios citados tienen relación con el problema de estudio; de tal manera, la presente investigación titulado: “Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, durante el año lectivo 2019– 2021”, contribuirá con la información científica para el tratamiento metodológico posterior.

2.2. Marco teórico

Clima institucional

2.2.1.1. Definición:

El clima institucional es el ambiente positivo o negativo que se vive, según la percepción de los miembros de la comunidad educativa. La interacción entre las personas es un elemento clave para percibir el ambiente de trabajo. La estructura organizacional sin la gestión organizacional no se puede percibir el clima institucional.

Ávila (2011), define de la siguiente manera:

El clima institucional es la forma en que las personas perciben las relaciones interpersonales, la estructura y los procesos de la empresa para la cual trabajan. Un rasgo característico del clima organizacional es que en él confluyen una variedad de factores, como los comportamientos de las personas, las relaciones que se desarrollan entre ellas, los procesos de liderazgo, la comunicación y las vías de participación, además de las interacciones que se producen entre los empleados con los directivos, con las máquinas e instrumentos que se utilizan, y con las funciones específicas que debe desarrollar cada uno de ellos.

Méndez (2006), define el clima organizacional:

Es el ambiente propio de la organizacional producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (Objtivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales, cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinada, su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 181).

Robles-García et al. (2005), sostienen sobre el clima institucional como:

El desarrollo positivo del clima laboral depende de una cantidad de variables y de factores que deben ser tenidos en cuenta por las directivas y por todo el equipo de trabajo, para poder construir estrategias desde las que sea posible favorecer un ambiente adecuado, en donde los trabajadores puedan sentirse

satisfechos y tengan la posibilidad de desempeñar sus funciones de la mejor manera posible, lo cual se verá reflejado en un mayor crecimiento y productividad a nivel organizacional (p. 79).

Martín (1999), define de la siguiente manera:

El clima institucional ambiente total de un centro educativo determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de distintos productos educativos» (p. 107).

Alves (2000), define de la siguiente manera:

El clima es el ambiente de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmosfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento. (p. 124).

Los autores citados tienen coherencia en la definición del clima institucional; es así, el clima institucional es el ambiente propio que tiene cada organización y se distingue por ella. Asimismo; es decir, el clima institucional puede ser entendido como las vivencias cotidianas escolares que viven todos los agentes educativos, los cuales respiran el ambiente que se vive en la institución.

2.2.1.2. Importancia del clima institucional

Según el Ministerio de Educación, el clima institucional es importante por los siguientes aspectos (Effio, 2018):

- a. La base fundamental del clima, está basada en el cumplimiento de logros de aprendizaje de los estudiantes, siempre orientados hacia el desarrollo integral como personas.
- b. El clima institucional está basado en la convivencia armónica, puesto como pilar fundamental de las buenas relaciones interpersonales que se establecen en la institución educativa con todos los agentes educativos.

- c. El clima está basado en el compromiso de cada actor, participando para lograr los objetivos planteados, orientados para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.
- d. El clima está referido al sentimiento de pertenencia, identidad y motivación que debe ser reforzada constantemente en los actores educativos, para que estos se sientan parte de la institución y colaboren con el cumplimiento de las metas planteadas.
- e. El clima institucional está referido al crecimiento profesional tanto de los docentes como directivos, puesto que esto permite que la institución crezca y se fortalezca.
- f. El clima institucional está referido a cómo se puede contribuir a prevenir los problemas psicosociales en la institución (p. 28 – 29).

Salazar et al. (2009), refieren sobre la importancia del clima institucional de la siguiente manera:

El personal de la institución, logran adquirir un mayor desarrollo profesional si se desempeñan en medio de unas condiciones que les sean propicias, y tales condiciones están dadas por el ámbito laboral en el que se desenvuelve. En este sentido, el trabajo, como actividad que implica el desarrollo humano, no se puede entender simplemente como un medio útil para generar ingresos, ya que a partir del trabajo también se promueve la realización personal, el desarrollo y la autoestima de las personas. Esta idea es soportada por Robles *et al*, quienes expresan que el trabajo no es sólo un medio para producir beneficios económicos, pues a través de un entorno laboral también se producen conocimientos, se generan relaciones interpersonales y se fortalecen valores que son claves en la formación y en el desarrollo de los empleados, razón por la cual es importante que se propicie un ambiente adecuado, en donde se puedan desarrollar las bases de una sana convivencia, de una buena comunicación y de unos adecuados procesos de liderazgo (p. 1).

Rivera (2000), señalan sobre la importancia del clima organizacional de la siguiente manera:

El clima organizacional no es un asunto que le corresponde únicamente a las empresas, sino a todas aquellas entidades o instituciones que incluyen la

conformación de grupos de trabajo. En los entornos educativos también es bastante relevante que las directivas diseñen un conjunto de estrategias que les permitan favorecer los aspectos claves para promover un adecuado ambiente laboral. Por ello, en el caso de una institución académica, la adecuada implementación de un clima organizacional es esencial en la búsqueda de un ambiente de trabajo donde los conflictos internos se superen sin ninguna clase de inconvenientes, garantizando la participación y el compromiso de los docentes en cada uno de los procesos y proyectos académicos que se desarrollan, con la intención de que se puedan establecer unas mejores prácticas comunicativas y unas dinámicas útiles para compartir las distintas ideas y conocimientos que ayuden a mejorar el desarrollo de la institución (p. 8).

Como señalan los autores citados, el clima institucional es un factor importante para el desarrollo y crecimiento organización. En este sentido, es importante desarrollar estrategias que favorezcan un adecuado clima organizacional en una institución educativa, con el fin de que la comunidad de docentes y administrativos se sientan más cómodos y satisfechos con su trabajo, y teniendo en cuenta que el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, presenta una serie de dificultades a nivel de la comunicación, la participación y el liderazgo, que afectan el desarrollo de un ambiente laboral adecuado. Para ello, es necesario tomar en cuenta dos aspectos importantes.

2.2.1.3. Características del clima institucional

El Clima Organizacional tiene las siguientes características. Según Sacca (2010):

- a. El clima dice referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización.
- b. El clima tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales.
- c. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la empresa.
- d. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta.

- e. Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes.
- f. El clima es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima.
- g. El ausentismo y rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.
- h. El cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero que se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero, es decir, para conseguir que el clima se establezca en una nueva configuración (p. 38 – 39).

Como señala el autor citado, el clima institucional tiene manifiesta un conjunto de características que determinan el ambiente de trabajo en la organización, lo cual puede ser positivo o negativo, depende del ejercicio de la autoridad. Forehand y Von (1964), consideran tres características importantes sobre el clima organizacional: (1) Una organización se distingue de otras, (2) el clima permanece relativamente en el tiempo y (3) el clima influye en la conducta de las personas en la organización.

2.2.1.4. Fundamentos teóricos del clima institucional

Existen teorías que sustentan, el fundamento sobre el clima institucional, como señalamos a continuación.

- a. **Teoría de Likert (1967).** Quien al realizar investigaciones en una empresa comprobó ciertos patrones de conducta en los líderes de los sectores productivos, así como en los líderes de los sectores de poca producción. Finalmente, sus conclusiones sobre el estilo de liderazgo refieren a que el sector en el que se veía un gran incremento en cuanto a la producción de los trabajadores nada tenía que ver con la presión o con el beneficio de la empresa, por el contrario, el líder de ese grupo mostraba gran interés por el bienestar de sus trabajadores, además de ser más flexibles en cuanto a la supervisión del trabajo y que a su vez sabían dar sus funciones y espacios a cada trabajador. Por el segundo grupo donde se ubicaba el sector menos productivo, los resultados fueron totalmente distintos, puesto que a nivel de

productividad del trabajador era muy bajo ya que estaba regido por la exigencia, el autoritarismo, mostrando una motivación nula o baja, totalmente desmoralizada e insatisfecha dentro de su clima laboral. Además, menciona los factores que influyen sobre la percepción individual del clima:

- Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
- La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
- Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
- La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

b. Teoría de Litwin y Stringer: Según Beatriz & Venegas (2010) sustentan su teoría en los estudios de McClelland (1961) quien realizó estudios sobre la motivación que puede tener un trabajador dentro de una empresa. Este autor divide las necesidades motivacionales en tres categorías: (1) la necesidad de poder que tiene una persona en su trabajo y como ésta lo ejerce, (2) la necesidad de afiliación, cuán identificado se siente el trabajador con su empresa y (3) la necesidad de logro del trabajador, en cuanto a las metas que se propone y en el cumplimiento de las mismas. Teniendo en cuenta estos planteamientos los autores Litwin y Stinger, consideran que el clima está determinado por la estructura organizacional, en la cual se rige la organización, el liderazgo de los directivos, la toma de decisiones, etc. Además, considera que la motivación del trabajador se encuentra influenciada por el estilo del liderazgo que se ejerce, la tradición o la historia que tenga la empresa. Finalmente tipifican tres clases de clima que se pueden manifestar dentro de la organización: El clima autoritario, en el cual se evidencia escasa o nula motivación por parte del trabajador, puesto que labora bajo presión, con actitudes negativas a su alrededor por ende la producción es muy baja generando una deficiente satisfacción. El clima centrado en el plano amistoso, se percibe una alta motivación por parte de los trabajadores, además que sienten una alta afiliación hacia la empresa, pero la productividad no es la adecuada y el clima es el que está basado en

los logros donde la motivación, la satisfacción, las actitudes positivas son altas lo cual permite una alta productividad.

Los autores citados tienen coherencia sobre el sustento del clima institucional. Estas teorías, a pesar de muchos años de estudio, sigue siendo teorías relevantes para tomar en cuenta en las investigaciones que hoy se realizan, porque el tema clima institucional es latente que se vive cotidianamente en todas las instituciones educativas, como también en otras empresas que producen bienes. En este sentido, el clima de la organización no está determinado por el nivel de logro que el trabajador alcance en la empresa, sino, en cómo éste se siente al interactuar en su ambiente de trabajo junto a otras personas, por ende, a mayor liderazgo mejor clima dentro de la organización.

2.2.1.5. Instrumentos para medir clima en las organizaciones

Según Segredo (2013); existen categorías de instrumentos para medir el clima organizacional.

- a. Liderazgo. Se exploran las categorías: Dirección (D), Estímulo a la excelencia (EE), Estímulo al trabajo en equipo (ETE), Solución de conflictos (SC).
- b. Motivación. Agrupan las categorías: Realización personal (RP), Reconocimiento a la aportación (RA), Responsabilidad (R), Adecuación a las condiciones de trabajo (ACT).
- c. Reciprocidad. Estudia las categorías: Aplicación del trabajo (AT), Cuidado al patrimonio de la institución (CPI), Retribución (R), Equidad (E).
- d. Participación. Las categorías a evaluar son: Compromiso con la productividad (CP), Compatibilización de intereses (CI), Intercambio de la información (II), Involucrarse en el cambio (IC).
- e. Comunicación. Se explora mediante las categorías: Estímulo al desarrollo organizacional (EDO), Aporte a la cultura organizacional (ACO), Proceso de retroalimentación (PR) y Estilos de comunicación (EC).

Para Méndez (2006), las variables que se miden sobre el clima organizacional, son:

- a. **Objetivos:** Se refiere al conocimiento que tienen los trabajadores sobre la misión, la razón de ser y las metas de la organización en la que trabajan.
- b. **Cooperación:** Define la posibilidad que existe en la organización de generar procesos asociativos entre los trabajadores, que permitan el desarrollo de una adecuada convivencia.
- c. **Liderazgo:** Mide la percepción que tienen los trabajadores de su jefe, y la relación que existe con el superior en torno a la ejecución de trabajos.
- d. **Toma de decisiones:** Analiza la participación que tienen los trabajadores en los procesos de toma de decisiones de la empresa.
- e. **Relaciones interpersonales:** Permite reconocer la percepción del trabajador sobre la positividad de sus relaciones sociales con sus compañeros de trabajo.
- f. **Motivación:** Mide las actitudes de los trabajadores, las cuales se expresan en niveles de satisfacción ante el trabajo.
- g. **Control:** Señalan las actitudes que el individuo manifiesta en torno a la forma como se realiza el control de sus actividades (p. 102).

Es importante tomar en cuenta las variables y las dimensiones de estudio, que aportan datos a la investigación mediante la aplicación de un cuestionario; de tal manera, ayuda a dar una visión rápida de que valoración tienen de la organización sus miembros, posibilitándole información a los directivos para la toma de decisiones y la gestión del cambio.

2.3. Definición de términos básicos

Autoestima

Abraham Maslow, en su jerarquía de las necesidades humanas, describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.). La expresión de aprecio más sana según Maslow es la que se manifiesta «en el respeto que le merecemos a otros, más que el renombre, la celebridad y la adulación» (Psicólogos en línea, 2020).

Clima institucional

Es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, valores, creencias y motivaciones que tiene cada trabajador y que se expresan en las relaciones personales y profesionales” (Martín, 1999).

Comunicación

La comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor, siendo la información comprendida por el receptor; es decir, comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes, en la cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Puede ser verbal, o no verbal, interindividual o intergrupal (Koontz et al., 2008).

Gestión y liderazgo efectivo

Gestión es el conjunto de operaciones y ejercicio de responsabilidades sobre un conjunto de actividades; en las empresas, es la correcta administración de los recursos (materiales y humanos). El liderazgo, es un conjunto de habilidades de una persona, para dirigir, influenciar y tomar decisiones en una empresa, ayudando a cumplir los objetivos de esta.

Desempeño laboral

Según Stoner; “el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad, Araujo y Leal (2007). Así, se puede notar que esta definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas”.

Motivación

La motivación es un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Que los gerentes motivan a sus colaboradores; es decir, que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducirán a los colaboradores a actuar de la manera deseada (Koontz et al., 2008).

Satisfacción y clima organizacional

La satisfacción laboral se define como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas (Muñoz, 1990).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis principal

La Gestión y liderazgo efectivo influyen en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, durante el año lectivo 2020 - 2021.

3.1.2. Hipótesis derivada

- La Gestión y liderazgo efectivo influyen en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac de Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.
- La Gestión y liderazgo efectivo influyen en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac de Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.
- La Gestión y liderazgo efectivo influyen en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac de Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.
- La Gestión y liderazgo efectivo influyen en la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac de Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

3.2. Variables de la investigación

1. Variable independiente

Gestión y liderazgo efectivo.

Dimensiones:

- Motivación
- Comunicación

2. Variable dependiente

Clima institucional

Dimensiones:

- Autoestima.
- Satisfacción y clima organizacional.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Gestión y liderazgo efectivo.	Motivación.	Ítems: 1, 2, 3 y 4	La sumativa a obtener tiene un valor entre 0 y 4. A mayor conocimiento de la gestión y liderazgo efectivo mejor conocimiento de la motivación Escala métrica
	Comunicación.	Ítems: 1, 2, 3 y 4	La sumativa a obtener tiene un valor entre 0 y 4. A mayor conocimiento de la gestión y liderazgo efectivo mejor conocimiento de la comunicación. Escala métrica
Clima institucional.	Autoestima.	Ítems: 1, 2, 3 y 4	La sumativa a obtener tiene un valor entre 0 y 4. A mayor conocimiento de la gestión y liderazgo efectivo mejor conocimiento de la autoestima. Escala métrica
	Satisfacción y clima organizacional.	Ítems: 1, 2, 3 y 4	La sumativa a obtener tiene un valor entre 0 y 4. A mayor conocimiento de la gestión y liderazgo efectivo mejor conocimiento de la satisfacción y clima organizacional. Escala métrica

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

4.1. Alcance y niveles de investigación

4.1.1. Alcance de investigación

Según Silvestre & Huamán (2019), Hernández-Sampieri (2014) y Pino (2011), el alcance de estudio es descriptivo, explicativo y causal, pues se describió las características del problema. Luego, se explicó la relación causal de las variables del estudio, para determinar el efecto que ejerce la Gestión y liderazgo efectivo sobre el clima institucional en el personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca. Además, la variable clima institucional, se midió siguiendo el proceso de manipulación estadística.

4.1.2. Niveles de investigación

Ávila (2006); Silvestre & Huamán (2019) y Reyes et al., (2006), La investigación es de nivel explicativo causal y predictivo, pues se trató de explicar la relación causal de las variables y dimensiones de estudio.

4.2. Método y diseño de la investigación

4.2.1. Método de investigación

Según Silvestre & Huamán (2019); Choque (2014) y Valderrama, (2010), el estudio es de método inductivo – deductivo, pues el estudio parte de un hecho concreto sigue el proceso, y se prueba de hipótesis mediante método científico para obtener resultados finales.

4.2.2. Diseño de la investigación

Según Carrasco (2005); Valderrama (2010) y Pino (2011), el diseño es de tipo no experimental transversal, pues, los datos se recabaron en un momento dato, para luego analizar la relación causal de las variables del estudio.

4.3. Área de localización del estudio

El estudio se realiza en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, donde se manifiesta, el problema de clima institucional entre el personal que labora (docente, directivo y administrativo). En este sentido, el estudio contribuirá en beneficio del personal que trabaja y de la institución, así

como en la cooperación, confianza, comunicación, relaciones interpersonales y trabajo óptimo.

El departamento de Apurímac geográficamente se ubica en la región sur oriental del territorio peruano, cuenta con una superficie de 21 117 km² que representa el 1,63% del área total del país ocupando el puesto 19° en el ranking regional por superficie; su capital es la ciudad de Abancay ubicada en las coordenadas 729 461mE y 8 491 376mN, a una altitud de 2 378 msnm.

El departamento de Apurímac, según el censo de población del año 2017 registra 405,759 habitantes, políticamente está dividido en 7 provincias y 84 distritos, distribuidos de la siguiente manera: Abancay (09 distritos), Andahuaylas (20 distritos), Antabamba (07 distritos), Aymaraes (17distritos), Cotabambas (06 distritos), Chincheros (11 distritos) y Grau (14 distritos). Los indicadores actuales en Apurímac se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 2
Indicadores Socio Económicos de Apurímac

INDICADORES CLAVES DE DESEMPEÑO - APURÍMAC	LÍNEA BASE DIC. 2018
POBREZA	
%de población en situación de pobreza	33.5
%de población en situación de pobreza extrema	5.6
SALUD INFANTIL	
%niñas y niños de 6 a 35 meses de edad con prevalencia de anemia	53.2
%niñas y niños de 6 a 11 meses de edad con prevalencia de anemia	76.9
%de niños y niñas menores de 5 años con desnutrición crónica	20.1
% de niños de 12 meses con vacunas completas	92.1
% de niñas y niños de 24 meses de edad con vacunas completas	89
EDUCACIÓN	
%de estudiantes de 4º grado Primaria que logran aprendizaje Satisfactorio en Comprensión Lectora	30.5
%de estudiantes de 2º grado Secundaria que logran aprendizaje Satisfactorio Comprensión Lector	7.4
% instituciones educativas que cuentan con aulas en buen estado (paredes, techos, piso, ventanas y puertas)	6.4
%de locales escolares públicos con acceso a paquete mínimo de servicios (luz, agua, saneamiento e internet)	9.7
SEGURIDAD CIUDADANA	
%personas de 15 o más años que ha sido víctima de algún hecho delictivo en los últimos 12 meses (urbano)	21.5
% de personas de 15 o más años que ha sido víctima de algún hecho delictivo cometido con arma de fuego en los últimos 12 meses (urbano)	3.2
% de personas 15 o más años que ha sido víctima de algún tipo de robo o intento de robo en los últimos 12 meses (urbano)	15.2
VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	
%de mujeres que sufrieron violencia física y/o sexual ejercida por el esposo en los últimos 12 meses	16.2
%de mujeres que buscaron ayuda en alguna institución cuando fueron maltratadas físicamente	48.3

Nota. Elaboración propia. Fuente: (Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI, 2021)

4.4. Población y muestra.

Figura 1
Población y muestra



Nota. Mapa de Apurímac. Fuente: (Instituto Geológico Minero y Metalúrgico. Dirección de Catastro Minero, 2019)

Formaran parte de la unidad de observación 52 personales entre directivos, docentes y administrativos, que equivalen el 100% de la población, entre varones y mujeres.

4.4.1. Análisis de resultados de la información demográfica.

Tabla 3

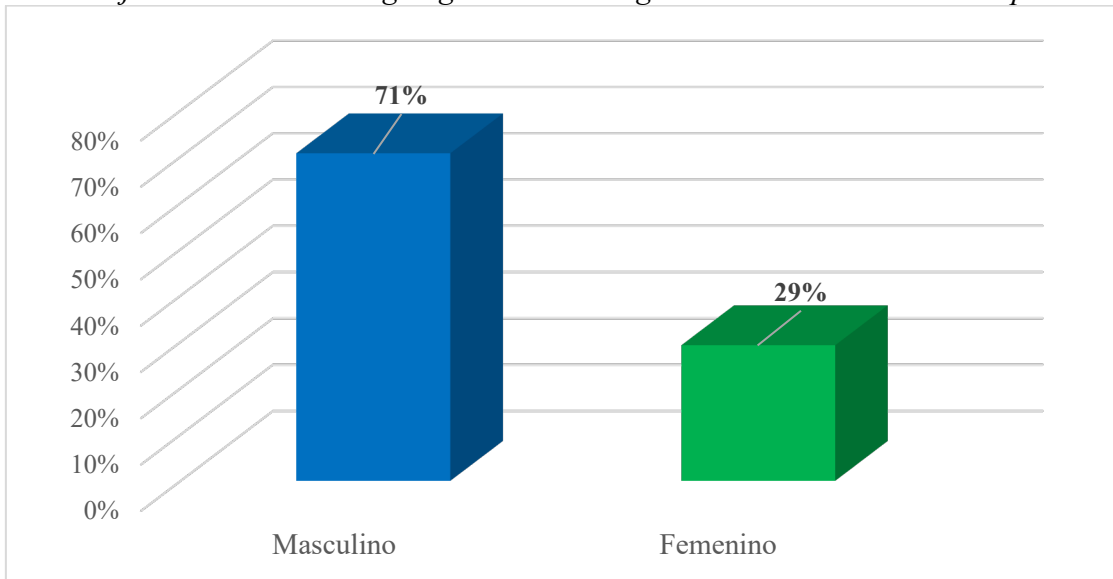
Encuestados según género del colegio de Alto Rendimiento de Apurímac

		n	%
Género	Masculino	29	70,7
	Femenino	12	29,3
	Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Porcentaje de encuestados según género del colegio de Alto Rendimiento de Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que el 71% de encuestados son del género masculino mientras que el 29% de encuestados son del género femenino.

Tabla 4

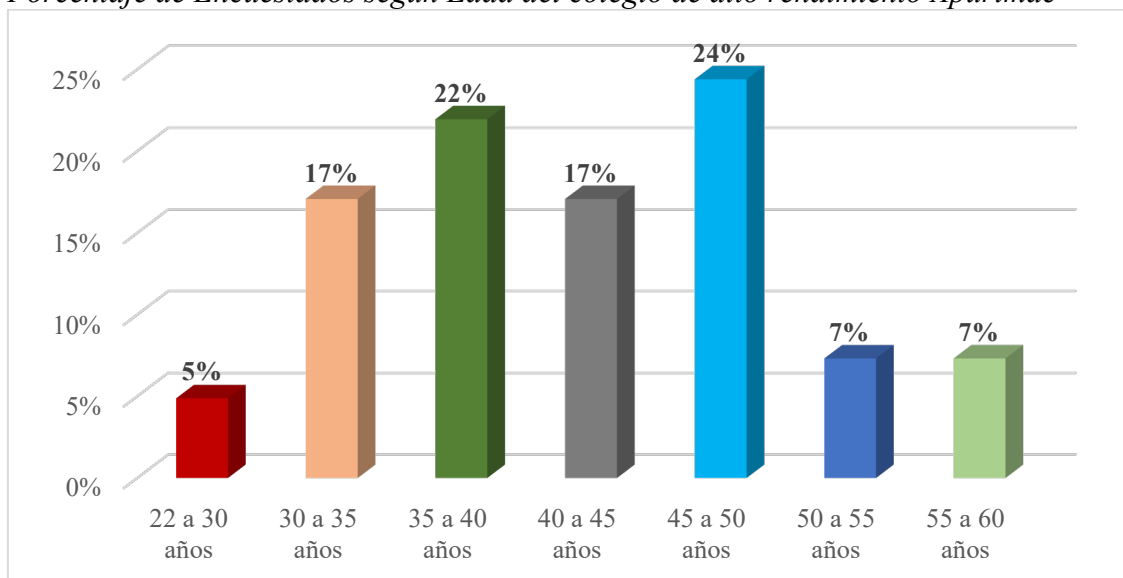
Encuesta según Edad Colegio de alto rendimiento Apurímac

		n	%
Edad	22 a 30 años	2	4,9
	30 a 35 años	7	17,1
	35 a 40 años	9	22,0
	40 a 45 años	7	17,1
	45 a 50 años	10	24,4
	50 a 55 años	3	7,3
	55 a 60 años	3	7,3
	Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Porcentaje de Encuestados según Edad del colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se observa que el 24% de encuestados manifiesta que está entre los 45 a 50 años de edad seguido por el 22% de encuestados está en Edad de 35 a 40 años y sólo el 17% de encuestados se encuentra entre los 30 a 35 años de edad.

Tabla 5

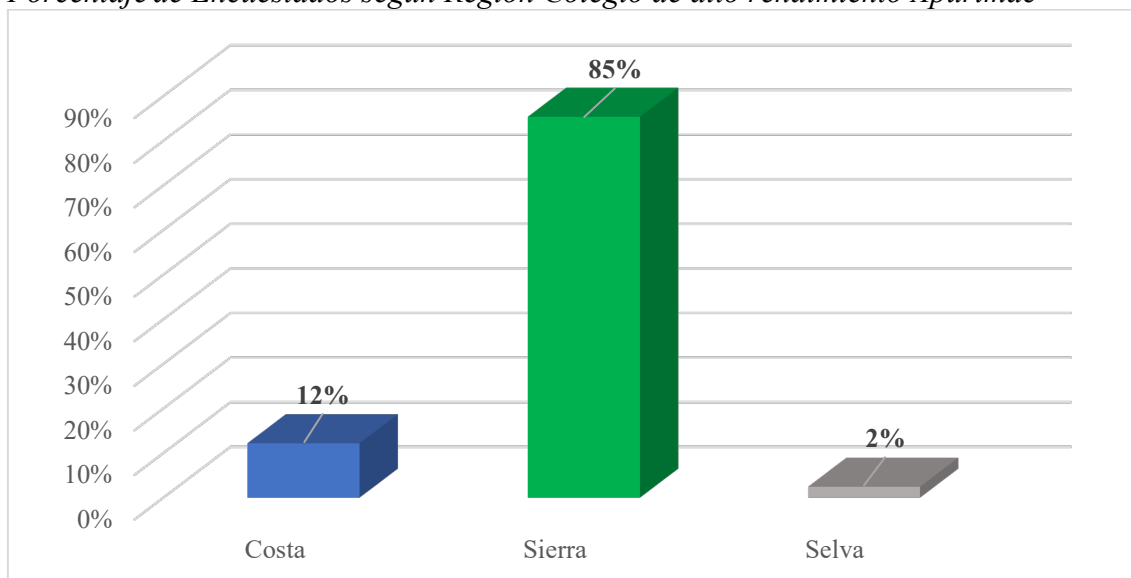
Encuestados según región del colegio de alto rendimiento Apurímac

	n	%
costa	5	12,2
sierra	35	85,4
selva	1	2,4
extranjero	0	0
Total	41	100

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Porcentaje de Encuestados según Región Colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que el 85% de encuestados indica que son de la Región sierra mientras que el 12% de encuestados son de la Región costa y sólo el 2% de encuestados indica que son de la Región selva.

Tabla 6

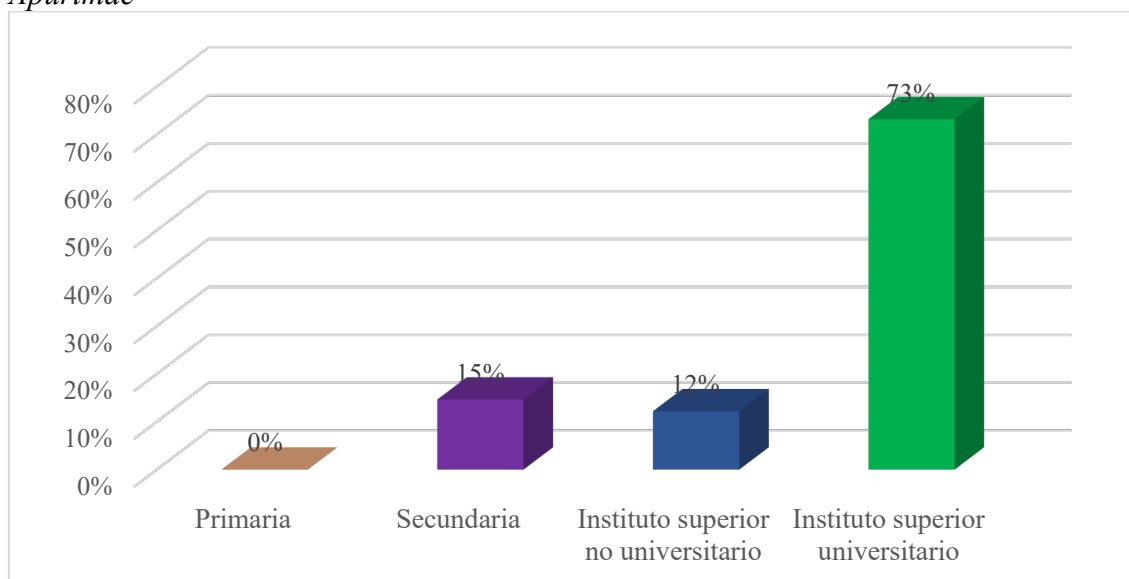
Encuestados según Grado de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac

Grado de estudio	n	%
Primaria	0	0
Secundaria	6	14,6
Instituto superior no universitario	5	12,2
Instituto superior universitario	30	73,2
Total	41	100

Nota. Elaboración propia.

Tabla 7

Porcentaje de Encuestados según Grado de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que el 73 % de encuestados indica que tiene un Grado de estudio en el instituto superior universitario mientras que el 15% de encuestados respondió que el Grado de estudio está en un nivel secundaria y sólo el 12% de encuestados indica que el Grado de estudio está en un nivel del instituto superior no universitario .

Tabla 8

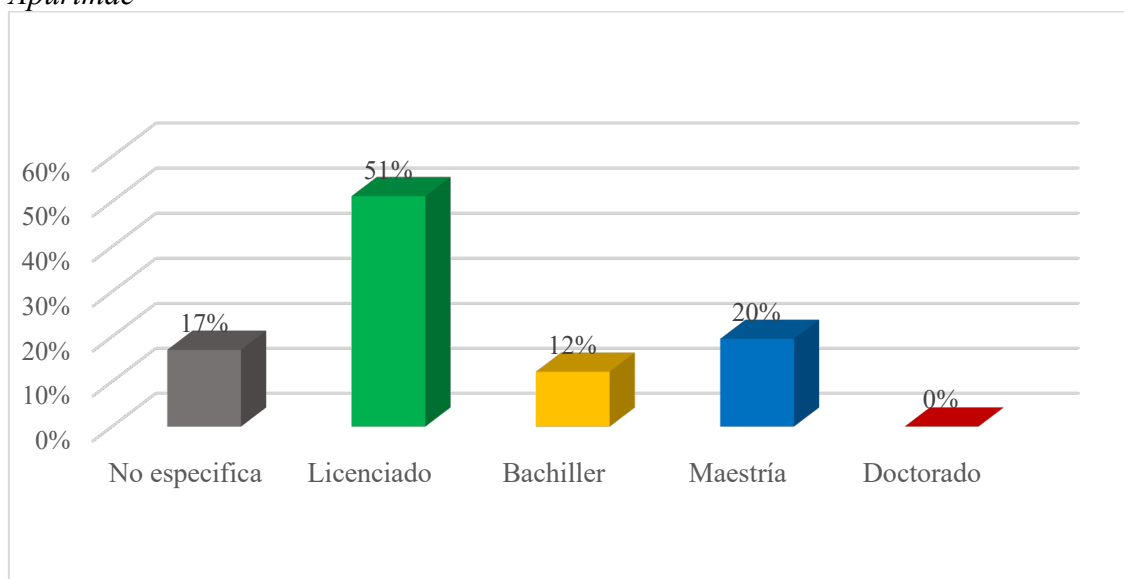
Encuestados según Nivel de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac

Nivel de estudio	n	%
No especifica	7	17,1
Licenciado	21	51,2
Bachiller	5	12,2
Maestría	8	19,5
Doctorado	0	,0
Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Porcentaje de Encuestados según Nivel de estudio Colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que el 51% de encuestados indica que tiene un Nivel de estudio de Licenciado mientras que el 20% de encuestados respondió que el Nivel de estudio ya cursa en Maestría y sólo el 17 % de encuestados no especifica el Nivel de estudio.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.5.1. Técnica.

Para recabar los datos se utilizó la técnica de la encuesta de escala líkert, pues, esta técnica permite recabar datos confiables y cuyo instrumento es el cuestionario que mide las variables de estudio.

4.5.2. Instrumento

La prueba consta de 16 reactivos que evaluaron las cinco dimensiones: cuando el personal es diferente al clima institucional, cuando el personal está más o menos de acuerdo con el clima institucional, cuando el personal está de acuerdo con el clima institucional y cuando el personal está totalmente de acuerdo con el clima institucional.

Para cada ítem, los participantes leyeron las indicaciones para cada dimensión de la variable de la salud auditiva; de tal manera, los datos reflejan la objetividad de hechos (Respuestas sean reales y confiables), para el análisis cuantitativo.

4.5.3. Validez y confiabilidad

Se elaboró un instrumento de medición, para medir las variables y dimensiones del estudio. Para la validación del instrumento, se cumplió de acuerdo a los procedimientos protocolares: la elaboración del instrumento se realizó con la orientación del asesor, luego para su validación se sometió a juicio de expertos en investigación y estadística de la Universidad Tecnológica de los Andes de Abancay. Los expertos evaluaron - la pertinencia, la claridad, concisión y la relevancia de los enunciados, que sirvieron para realizar algunos ajustes del instrumento.

4.5.4. Procesamiento y análisis de datos

El cuestionario se aplicó para medir el clima institucional como en sus dimensiones: motivación, autoestima, comunicación, satisfacción y clima organización.

El cuestionario se denomina: “Gestión y liderazgo efectivo influyen en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes”. La aplicación del instrumento ha sido auto administrada. El director de la Institución Educativa autorizó la administración del test. Antes de aplicar el cuestionario, se le indicó algunas recomendaciones puntuales, sobre la importancia del tests, que respondieran con la honestidad del caso. Primero respondieran el cuestionario sociodemográfico, luego el tests. Finalmente se concluirá agradeciendo su contribución y el tiempo brindado.

Se utilizó el programa estadístico SPSS para Windows. Para la fiabilidad de resultados se trabajó con un intervalo de confianza de 95%. Se ha considerado que un resultado es significativo cuando $p < 0.05$.

Para el procesamiento de los datos se empleó el método estadístico como la distribución de frecuencia, los porcentajes, las medidas de tendencia central y la variabilidad, la correlación simple, los análisis de varianza, los histogramas, gráficas circulares.

4.5.5. Ética de la investigación

La investigación cumple éticamente con total transparencia para llevar a cabo el estudio, con el apoyo de la dirección y del personal que laboran en la institución educativa, de tal manera, se cumple con las recomendaciones y las normas que señalan de cómo llevar a cabo la investigación. El objetivo del presente proyecto de investigación, como se menciona en la justificación sobre la importancia y la necesidad de contribuir con la información científica y tratamiento metodológico posterior. Los beneficiados son la comunidad educativa, los estudiantes y los padres de familia.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Análisis e interpretación de resultados

A continuación, se presenta los resultados de la investigación sobre el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes, quienes participaron en el proyecto de investigación durante el año lectivo, 2020 – 2021.

Tabla 9

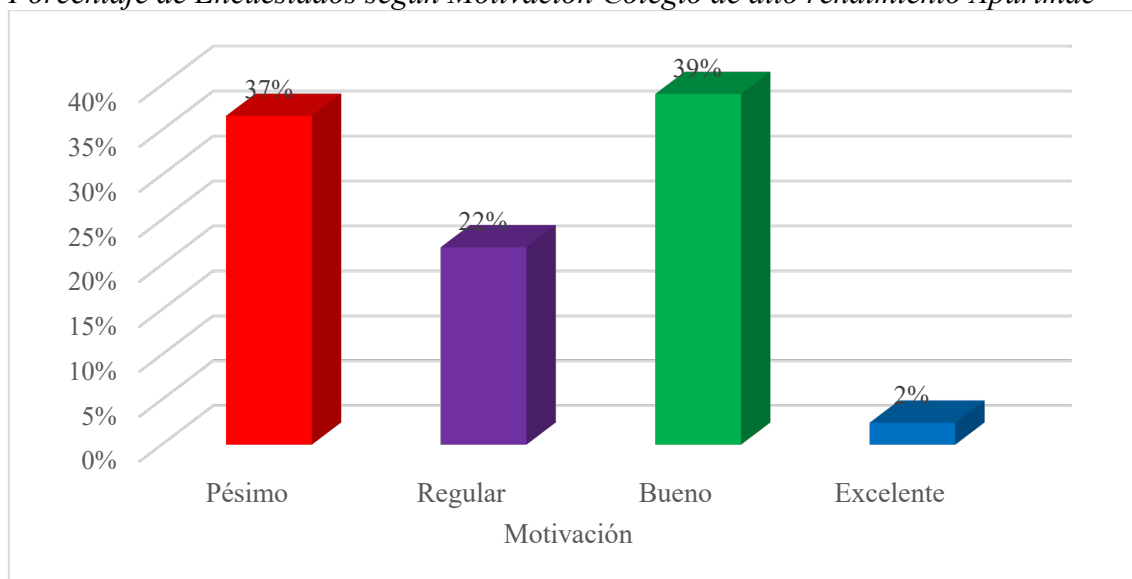
Encuestados según Motivación Colegio de alto rendimiento Apurímac

		N	%
Motivación	Pésimo	15	36,6
	Regular	9	22,0
	Bueno	16	39,0
	Excelente	1	2,4
	Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Porcentaje de Encuestados según Motivación Colegio de alto rendimiento Apurímac

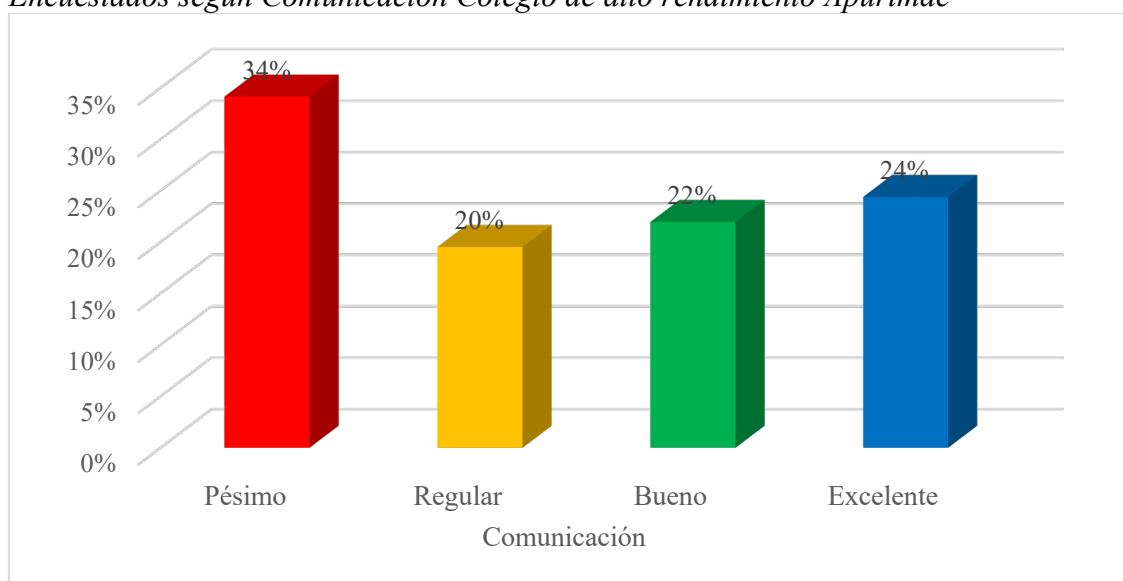


Nota. Elaboración propia.

En la tabla se observa que el 39% de encuestados manifiesta que Motivación está en un nivel Bueno seguido por el 37% de los encuestados opina que la Motivación está en un nivel Pésimo y sólo el 22% de encuestados indica que la Motivación está en un nivel Regular.

Tabla 10*Encuestados según Comunicación Colegio de alto rendimiento Apurímac*

		n	%
Comunicación	Pésimo	14	34,1
	Regular	8	19,5
	Bueno	9	22,0
	Excelente	10	24,4
	Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.**Figura 7***Encuestados según Comunicación Colegio de alto rendimiento Apurímac**Nota.* Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que el 34% de encuestados indica que la Comunicación está en un nivel Pésimo mientras que el 24% de encuestados respondió que la Comunicación está en un nivel Excelente y sólo el 22% de encuestados indica que la Comunicación está en un nivel Bueno.

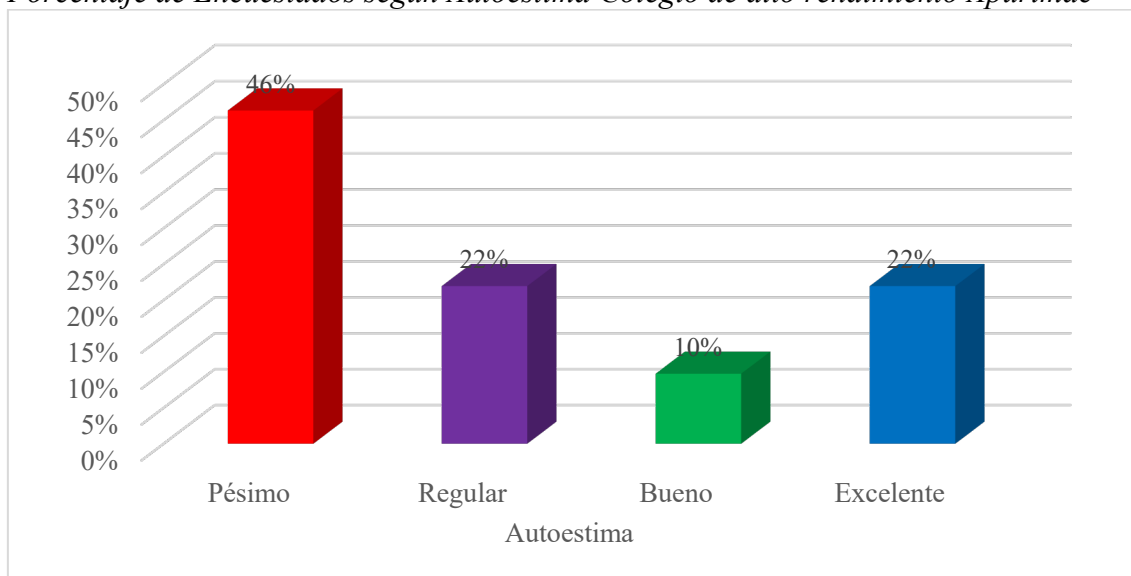
Tabla 11*Encuestados según Autoestima Colegio de alto rendimiento Apurímac*

		N	%
Autoestima	Pésimo	19	46,3
	Regular	9	22,0
	Bueno	4	9,8
	Excelente	9	22,0
	Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Porcentaje de Encuestados según Autoestima Colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se observa que el 46% de encuestados manifiesta que la Autoestima está en un nivel Pésimo seguido por el 22% de encuestados opina que el Autoestima está en un nivel Regular y sólo el 22% de encuestados indica que el Autoestima está en un nivel Excelente.

Tabla 12

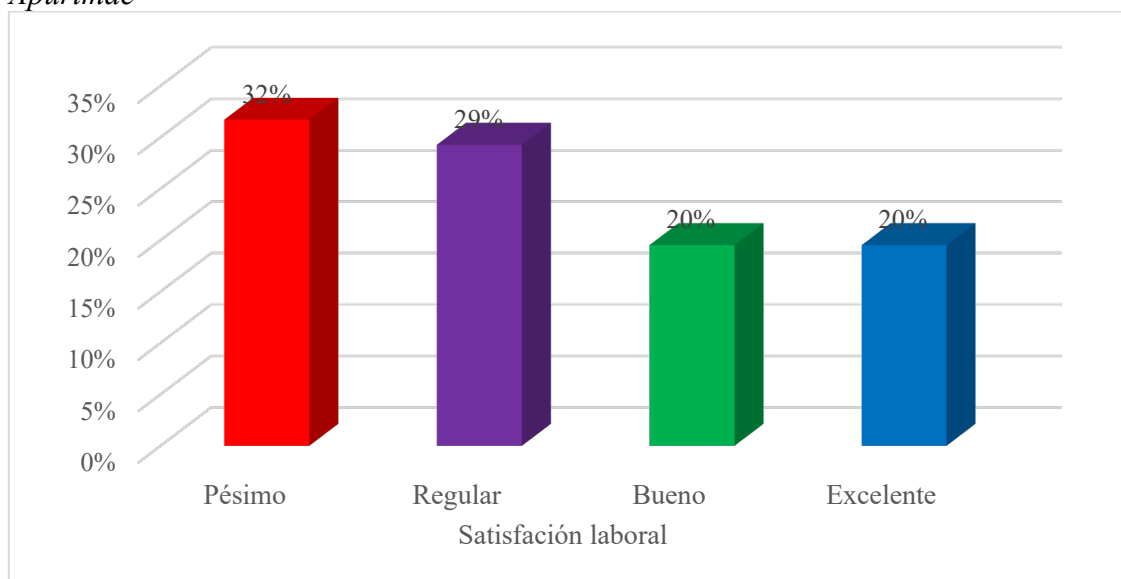
Encuestados según Satisfacción laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac

	N	%
Satisfacción laboral	Pésimo	13 31,7
	Regular	12 29,3
	Bueno	8 19,5
	Excelente	8 19,5
	Total	41 100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Porcentaje de Encuestados según Satisfacción laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se aprecia que el 32% de encuestados indica que Satisfacción laboral está en un Pésimo nivel mientras que el 29% de encuestados respondió que la Satisfacción laboral está en un nivel Regular y sólo el 20% de encuestados indica que la Satisfacción laboral está en un Bueno nivel.

Tabla 13

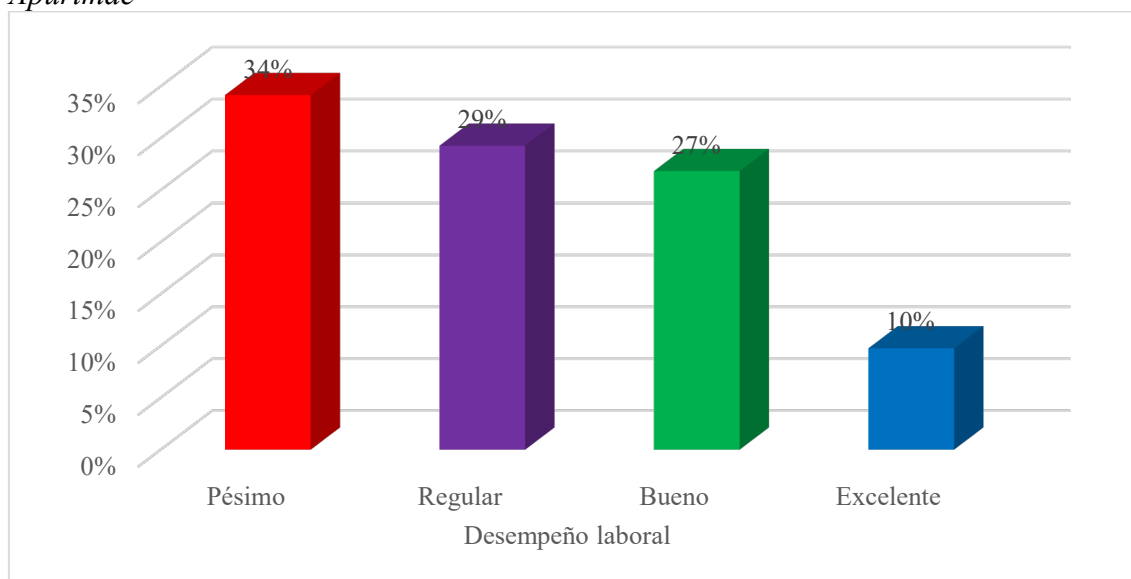
Encuestados según Desempeño laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac

		N	%
Desempeño laboral	Pésimo	14	34,1
	Regular	12	29,3
	Bueno	11	26,8
	Excelente	4	9,8
	Total	41	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Porcentaje de Encuestados según Desempeño laboral Colegio de alto rendimiento Apurímac



Nota. Elaboración propia.

En la tabla se observa que el 34% de encuestados manifiesta que Desempeño laboral está en un Pésimo nivel seguido por el 29% de encuestados opina que el Desempeño laboral está en un nivel Regular y sólo el 27% de encuestados indica que el Desempeño laboral está en un nivel Bueno.

5.2. Contrastación de la hipótesis

Hipótesis principal.

H0: No existe Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, durante el año lectivo 2020 - 2021.

H1: existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, durante el año lectivo 2020 – 2021.

Tabla 14

Correlación de Gestión y liderazgo efectivo

		Clima institucional	
		Coefficiente de correlación	0,588**
Rho de Spearman	Gestión y liderazgo efectivo	Sig. (bilateral)	0
		N	41

Nota. Elaboración propia.

De la tabla se observa que el valor “sig” es 0.00 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente *Rho de*

Spearman es 0.58 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, durante el año lectivo 2020 - 2021.

Hipótesis derivada 1

H0: No existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

H1: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Tabla 15

Correlación de Motivación y Gestión - liderazgo efectivo

		Motivación
		Coefficiente de correlación 0,484**
Rho de Spearman	Gestión y liderazgo efectivo	Sig. (bilateral) 0.001
		N 41

Nota. Elaboración propia.

De la tabla se observa que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente *Rho de Spearman* es 0.484 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Hipótesis derivada 2

H0: No existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

H1: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Tabla 16*Correlación de Comunicación y Gestión-liderazgo efectivo*

		Comunicación	
		Coefficiente de correlación	0,627**
Rho de Spearman	Gestión y liderazgo efectivo	Sig. (bilateral)	0
		N	41

Nota. Elaboración propia.

De la tabla se observa que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente *Rho de Spearman* es 0.62 lo que indica una fuerte correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95%: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Hipótesis derivada 3

H0: No existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

H1: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Tabla 17*Correlación de Autoestima y Gestión-liderazgo efectivo*

		Autoestima	
		Coefficiente de correlación	0,564**
Rho de Spearman	Gestión y liderazgo efectivo	Sig. (bilateral)	0
		N	41

Nota. Elaboración propia.

De la tabla se observa que el valor “sig” es 0.00 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente *Rho de Spearman* es 0.564 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95%: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Hipótesis derivada 4

H0: No existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

H1: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

Tabla 18

Correlación de Satisfacción laboral y gestión - liderazgo efectivo

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Gestión y liderazgo efectivo	Coefficiente de correlación	0,579**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	41

Nota. Elaboración propia.

De la tabla se observa que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente *Rho de Spearman* es 0.579 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% : Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la satisfacción laboral y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

5.3. Discusión de resultados.

De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación sobre la gestión y liderazgo efectivo, se concluye de la siguiente manera:

5.3.1. Con respecto a la motivación

En la tabla 6 del porcentaje de encuestados. Los datos muestran, que el 39% de encuestados manifiesta que Motivación está en un nivel Bueno seguido por el 36.6% de los encuestados opina que la Motivación está en un nivel Pésimo y sólo el 22% de encuestados indica que la Motivación está en un nivel Regular. Esto significa, que más de la tercera parte de los encuestados afirman que están motivados, y más de la mitad afirman que no reciben un trato bueno; en efecto, la gestión y liderazgo de la dirección debe mejorar en el trato hacia el personal; de tal manera, mejorar su desempeño. En cuanto a la hipótesis, de acuerdo al cuadro

de la hipótesis 12, se observa que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además, el coeficiente rho de spearman es 0.484 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

5.3.2. Con respecto a la comunicación

En la tabla 7 del porcentaje de encuestados. Los datos muestran, que el 34.1% de encuestados indica que la Comunicación está en un nivel Pésimo mientras que el 24.4% de encuestados respondió que la Comunicación está en un nivel Excelente y sólo el 22% de encuestados indica que la Comunicación está en un nivel Bueno. Esto significa, que la tercera parte de los encuestados afirman que no tienen una buena comunicación; en efecto, la gestión y liderazgo de la dirección debe mejorar para lograr un ambiente de trabajo positivo. En cuanto a la hipótesis, de acuerdo al cuadro de la hipótesis 13, se observa que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente rho de spearman es 0.62 lo que indica una fuerte correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95%: Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

5.3.3. Con respecto a la autoestima

En la tabla 8 del porcentaje de encuestados. Los datos muestran, que el 46.3% de encuestados manifiesta que la Autoestima está en un nivel Pésimo seguido por el 22% de encuestados opina que el Autoestima está en un nivel Regular y sólo el 22% de encuestados indica que el Autoestima está en un nivel Excelente. Esto significa, que los encuestados afirman que no tienen confianza por el trato que reciben; en efecto, la gestión y liderazgo de la dirección debe mejorar para asegurar la confianza del personal y rentabilidad en la producción o desempeño. En cuanto a la hipótesis, de acuerdo al cuadro de la hipótesis 14, se observa que el valor “sig” es 0.00 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente rho de spearman es 0.564

lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

5.3.4. Con respecto a la satisfacción laboral

En la tabla 9 del porcentaje de encuestados. Los datos muestran, que el 31.7% de encuestados indica que Satisfacción laboral está en un Pésimo nivel mientras que el 29.3% de encuestados respondió que la Satisfacción laboral está en un nivel Regular y sólo el 19.5% de encuestados indica que la Satisfacción laboral está en un Bueno nivel. Esto significa, que la tercera parte de los encuestados afirman que no sienten bien por el apoyo que reciben; en efecto, la gestión y liderazgo debe mejorar, que, con la mejor disposición y apoyo de personal logren sus metas y objetivos de trabajo. En cuanto a la hipótesis, de acuerdo al cuadro de la hipótesis 15, se observa que el valor “sig” es 0.001 es menor a 0,05 nivel de significancia entonces se rechaza la hipótesis nula (H0); además el coeficiente rho de spearman es 0.579 lo que indica una moderada correlación positiva entre ambas variables; por lo tanto, podemos afirmar con un nivel de confianza al 95% : Existe Gestión y liderazgo efectivo que influye en la satisfacción laboral y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

CONCLUSIONES

En este apartado se resume los resultados de la información demográfica y las conclusiones de acuerdo a los objetivos, marco teórico y los instrumentos de medición.

A. Sobre el análisis de la información demográfica.

- Sobre las características de la población, en la tabla 1, se aprecia que el 70.7% de encuestados son del género masculino mientras que el 29.3% de encuestados son del género femenino. En la tabla 2, se observa que el 24.4% de encuestados manifiesta que está entre los 45 a 50 años de edad seguido por el 22% de encuestados está en Edad de 35 a 40 años y sólo el 17.1% de encuestados se encuentra entre los 30 a 35 años de edad. En la tabla 3, se aprecia que el 85.4% de encuestados indica que son de la Región sierra mientras que el 12.2% de encuestados son de la Región costa y sólo el 2.4% de encuestados indica que son de la Región selva. En la tabla 4, se aprecia que el 73.2% de encuestados indica que tiene un Grado de estudio en el instituto superior universitario mientras que el 14.6% de encuestados respondió que el Grado de estudio está en un nivel secundaria y sólo el 12.2% de encuestados indica que el Grado de estudio está en un nivel del instituto superior no universitario. En la tabla 5, se aprecia que el 51.2% de encuestados indica que tiene un Nivel de estudio de Licenciado mientras que el 19.5% de encuestados respondió que el Nivel de estudio ya cursa en Maestría y sólo el 17.1% de encuestados no especifica el Nivel de estudio.

B. Sobre las conclusiones referentes a las dimensiones consideradas de la variable.

- El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

De acuerdo el análisis de la tabla 6, que el 39% de encuestados manifiesta que Motivación está en un nivel Bueno. Esto significa, que más de la tercera parte de los encuestados afirman que están motivados, y más de la mitad afirman que no reciben un trato bueno; en efecto, la gestión y liderazgo de la dirección debe mejorar en el trato hacia el personal; de tal manera, mejorar su desempeño.

- El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

De acuerdo el análisis de la tabla 7, que el 34.1% de encuestados indica que la Comunicación está en un nivel Pésimo. Esto significa, que la tercera parte de los encuestados afirman que no tienen una buena comunicación; en efecto, la gestión y liderazgo de la dirección debe mejorar para lograr un ambiente de trabajo positivo.

- El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

De acuerdo el análisis de la tabla 8, que el 46.3% de encuestados manifiesta que la Autoestima está en un nivel Pésimo. Esto significa, que los encuestados afirman que no tienen confianza por el trato que reciben; en efecto, la gestión y liderazgo de la dirección debe mejorar para asegurar la confianza del personal y rentabilidad en la producción o desempeño.

- El estudio determinó que la Gestión y liderazgo efectivo influye en la satisfacción laboral y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.

De acuerdo el análisis de la tabla 9, que el 31.7% de encuestados indica que Satisfacción laboral está en un Pésimo. Esto significa, que la tercera parte de los encuestados afirman que no sienten bien por el apoyo que reciben; en efecto, la gestión y liderazgo debe mejorar, que, con la mejor disposición y apoyo de personal logren sus metas y objetivos de trabajo.

RECOMENDACIONES

Atendiendo los protocolos y las exigencias formales de la investigación, se suscribe las recomendaciones siguientes:

- Realizar investigaciones futuras, en una comunidad más ampliada, con la participación de las autoridades educativas, con el propósito de estudiar, analizar e interiorizar las condiciones y los factores del clima institucional.
- Investigar los factores que determinan la indiferencia de los docentes y las autoridades de las instituciones educativas, respecto de la importancia del clima institucional, el cual es muy importante para la salud laboral y la salud mental del docente peruano.
- Realizar estudios del clima institucional con el propósito de generar programas de intervención con la participación del personal docente, directivo y administrativo de la institución.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguado, J. (2012). *Clima organizacional de una institución educativa de ventanilla según la perspectiva de los docentes*. Tesis de posgrado, Universidad de San Ignacio de Loyola.
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Tesis de posgrado, Universidad de Antioquia.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología Del Deporte*, 9, 123–133.
- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. *Revista Del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 4(2), 132–147. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3218188>
- Ávila, E. (2011). *Gestión del conocimiento como aspecto relevante dentro del análisis del clima organizacional en el departamento de educación física de la universidad libre sede Bogotá* [Tesis para optar maestría, Universidad Libre de Colombia]. [https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10046/Tesis Edgar Avila Marzo 15 de 2011.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/10046/Tesis%20Edgar%20Avila%20Marzo%2015%20de%202011.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de investigación científica* (Primera ed).
- Beatriz, A., & Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista I*, 13, 163–172.
- Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos del colegio Instituto Ciudad Berna*. Tesis de posgrado, Universidad Libre.
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014*. Tesis de posgrado, Universidad Privada Antenor Orrego.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas*

- para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Editorial).
https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Chalco, N. (2015). *Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Choque, J. (2014). *Metodología de la investigación científica* (1ra Edicio).
<https://isbn.cloud/9789995482589/metodologia-de-la-investigacion-cientifica/>
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. Tesis de posgrado, Universidad de César Vallejo.
- Forehand, G., & Von, G. (1964). Environmental variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361–382. <https://doi.org/10.1037/h0045960>
- Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de investigación científica* (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta edic).
- Instituto Geológico Minero y Metalúrgico. Dirección de Catastro Minero. (2019). *Atlas Catastral Minero y Geológico del Perú 2018*.
<https://repositorio.ingemmet.gob.pe/handle/20.500.12544/2270>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. (2021). *Consultar los indicadores sociales y económicos del país*. Gob.Pe. <https://www.gob.pe/20879-consultar-los-indicadores-sociales-y-economicos-del-pais>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial*. (Decimocuar).
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Likert, R. (1967). *The human organization: its management and values* (McGraw-Hill (ed.)).
- Martín, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros educativos* (Ed. U. de Alcalá - MEC (ed.)).

- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención* (C. editorial Rosarista (ed.); primera ed).
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 - Callao*. Tesis de posgrado, Universidad San Ignacio de Loyola.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=142001>
- Pino, R. (2011). *Manual de la investigación científica guía metodológicas para elaborar planes y tesis de Pregrado, Maestría y Doctoral* (1ra edición). [http://sisbiblio.utec.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3807&query_desc=au%3A%22Pino Gotuzzo%2C Raúl%22](http://sisbiblio.utec.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=3807&query_desc=au%3A%22Pino+Gotuzzo%2C+Raúl%22)
- Psicólogos en línea. (2020). *Autoestima*. Psicólogos En Línea.
- Randall, S. (2006). *La solución de conflictos en la escuela*. <https://books.google.com.pe/books?id=UX8WStwKyM8C&printsec=copyright#v=onepage&q&f=true>
- Reyes, C., Hugo, H., & Sánchez, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Visión Universitaria.
- Rivera, M. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Tesis de posgrado, Universidad de Antofagasta.
- Robles-García, M., Dierssen-Sotos, T., Martínez-Ochoa, E., Herrera-Carral, P., Rosa Díaz-Mendi, A., & Llorca-Díaz, J. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127–134. <https://doi.org/10.1157/13074368>
- Sacsa, J. (2010). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del Distrito de San Martín de Porres*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura

organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20.

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Rev Cubana Salud Pública*, 31(2), 385–393.

Silvestre, I. (2010). *Programa educativo comunidad unida: su impacto en el clima institucional en la Institución Educativa Ricardo Palma, Manylsa, Santa Clara* [Tesis doctoral, Universidad Peruan Unión]. https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Programa+educativo+comunidad+unidad%3A+su+impacto+en+el+clima+institucional+en+la+Institución+Educativa+Ricardo+Palma%2C+Manylsa%2C+Santa+Clara&btnG=

Silvestre, I., & Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (Universidad Tecnológica de los Andes (ed.); Primera ed).

Valderrama, S. (2010). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (Iditorial San Marcos (ed.); Primera ed).

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “GESTIÓN Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA, PROVINCIA DE AYMARAES, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2020 2021”.

RESPONSABLE: OSCAR YÉPEZ AVALOS.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>Problema general.</p> <p>¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Analizar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito</p>	<p>Hipótesis principal.</p> <p>La Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, durante el año lectivo 2020 - 2021.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Gestión y liderazgo efectivo</p>	<p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación extrínseca - Motivación intrínseca 	<p>Población:</p> <p>40 personas en total</p> <p>Método:</p> <p>inductivo - deductivo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental transversal.</p>
				<p>Comunicación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación horizontal. 	

<p>Distrito de Chalhuanca, durante el año lectivo 2020 - 2021?</p> <p>Problema específico.</p> <p>¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca?</p> <p>¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca?</p>	<p>de Chalhuanca, durante el año lectivo 2020 – 2021.</p> <p>Objetivo específico.</p> <p>Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p> <p>Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p> <p>Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la</p>	<p>Hipótesis derivada.</p> <p>La Gestión y liderazgo efectivo influye en la motivación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p> <p>La Gestión y liderazgo efectivo influye en la autoestima del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p> <p>La Gestión y liderazgo efectivo influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p> <p>La Gestión y liderazgo efectivo influye en la</p>			- Comunicación vertical.	<p>Técnicas a utilizar para recolección de datos:</p> <p>La encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos:</p> <p>El cuestionario</p> <p>Técnicas para el análisis e interpretación de datos:</p> <p>Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p>Para representación de datos:</p> <p>cuadros, tablas estadísticas y gráficos.</p>
			<p>Variable dependiente.</p> <p>Clima institucional.</p>	<p>Autoestima.</p>	<p>- Autoestima alta.</p> <p>- Autoestima baja.</p>	

<p>¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca?</p>	<p>comunicación del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p>	<p>satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p>				
<p>¿De qué manera la Gestión y liderazgo efectivo influye en la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca?</p>	<p>Explicar la influencia de la Gestión y liderazgo efectivo y la satisfacción y clima organizacional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca.</p>					

Anexo 2

CUESTIONARIO

Test para el clima institucional del personal que labora en el colegio de alto rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca, Provincia de Aymaraes.

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS DE ABANCAY
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES.

TEST PARA EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL
QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO
DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA. .

El trabajo de investigación tiene el propósito de recoger información correspondiente, para evaluar “La Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional del personal que labora en el Colegio de Alto Rendimiento de Apurímac del Distrito de Chalhuanca”, cuyos datos serán utilizados para desarrollar la tesis conducente al título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, por la Universidad Alas Peruanas de Abancay. En este sentido, agradecemos de ante mano la honestidad de sus respuestas, dada por la seriedad exigida por la investigación.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponde a su respuesta correcta, según su punto de vista.

1. Género del encuestado:

Masculino () femenino ()

2. Edad del encuestado:
 - De 22 – 30 años (1)
 - De 30 – 35 años (2)
 - De 35 – 40 años (3)
 - De 40 – 45 años (4)
 - De 45 – 50 años (5)
 - De 50 – 55 años (6)
 - De 55 – 60 años (7)
3. Región de procedencia del encuestado:
 - Costa (1) Sierra (2) Selva (4) Extranjero (5)
4. Grado de estudio del encuestado:
 - Primaria (1)
 - Secundaria (2)
 - Institución superior no universitaria (3)
 - Institución superior universitaria (4)
5. Nivel de estudio del encuestado:
 - Licenciado (1)
 - Bachiller (2)
 - Maestría (3)
 - Doctorado (4)

Motivación

6. ¿Usted considera importante la motivación en la institución que labora?
 - Si (1) No (0)
7. ¿Usted recibe la motivación por su desempeño laboral en la institución que trabaja?
 - Si (1) No (0)
8. ¿Usted recibe reconocimiento por su desempeño laboral en la institución que trabaja?
 - Si (1) No (0)

9. ¿Usted recibe apoyo de la dirección en la gestión que realiza?

Comunicación

Si (1) No (0)

10. ¿Usted considera importante la comunicación interpersonal para el ambiente de trabajo en la institución que labora?

Si (1) No (0)

11. ¿Usted cree que la comunicación interpersonal facilita el trabajo en equipo en la institución que labora?

Si (1) No (0)

12. ¿Usted puede decir, la comunicación entre el personal que labora en la institución es positiva?

Si (1) No (0)

13. ¿Usted cree que la comunicación interpersonal es importante para el éxito del desempeño laboral en la institución que labora?

Si (1) No (0)

Autoestima

14. Puede decir usted que su valoración como persona es:

Excelente (4)

Bueno (3)

Regular (2)

Pésimo (1)

15. ¿Cómo usted considera su manejo emocional en las situaciones o problemas adversos que se presenta en la institución que labora?

Excelente (4)

Bueno (3)

Regular (2)

Pésimo (1)

16. ¿Cómo usted maneja su relación interpersonal con el personal que trabaja en la institución que labora?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

17. Puede decir, su aporte en la solución de problemas en la institución es:

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

Satisfacción laboral

18. ¿Cómo usted considera el ambiente de trabajo en la institución que trabaja?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

19. ¿Cómo usted percibe, el trato que recibe en la institución que labora?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

20. Puede decir el apoyo que recibe en la institución es:

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

21. ¿Cómo usted considera en incentivo económico que recibe en la institución que labora?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

Desempeño laboral

22. ¿Cómo usted evalúa su desempeño laboral?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

23. Puede decir, la capacitación que recibe en la institución para mejorar su desempeño laboral es:

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

24. ¿Cómo usted considera la preocupación de la dirección por el desempeño laboral del personal que trabaja en la institución?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

25. ¿Cómo usted considera el desempeño laboral del personal que trabaja en la institución?

- Excelente (4)
- Bueno (3)
- Regular (2)
- Pésimo (1)

Anexo 3



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Grado académico:
- 1.2 Cargo e institución donde labora:
- 1.3 Título de la Investigación: “GESTIÓN Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2020 - 2021”
- 1.4 Autor del instrumento: Oscar Yepez Avalos.....
- 1.5 Licenciado/Maestría/ Doctorado/ Mención:

Nombre del instrumento: Test para para el clima institucional del personal que labora en el colegio de alto rendimiento de Apurímac del distrito de Chalhuanca.

1.6

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buen o 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				80%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				80%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				80%	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95%
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				80%	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90%
SUB TOTAL					160%	273%
TOTAL					433%	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 86.5%.....

VALORACIÓN CUALITATIVA: ...EXCELENTE.....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ...APTO PARA SER APLICADO

Lugar y fecha:

.....
Firma y Posfirma del experto
DNI:

Anexo 4



HOJA DE INFORMACION BASICA DE PLAN DE TESIS

GENERALIDADES:

Título: “GESTIÓN Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA, PROVINCIA DE AYMARAES, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2018 - 2019”.

Autor: Oscar Yépez Avalos

Bachiller y/o Maestro: Oscar Yepes Ávalos

Asesor:

Tipo de investigación:

Según su carácter de la investigación:

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

Línea de investigación:

Según la especialidad: Gestión y liderazgo efectivo influye en el clima institucional.

Localidad: Abancay - Apurímac

Lugar donde se desarrollará la investigación: Departamento de Apurímac.

Duración de la investigación: Seis meses

LIMA - PERU

2020

Anexo 5

REVISIÓN DEL PLAN DE TESIS CON ENFOQUE CUANTITATIVO

INFORME DE ASESOR

REVISOR

Programa académico:	
Título de la Tesis:	
Apellidos y Nombres del tesista:	

TÍTULO DEL PLAN DE TESIS

		CUMPLE	NO CUMPL E
	Sugiere una idea clara del problema investigado.		
	Incluye las variables de investigación.		

Observaciones a implementar:

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

		CUMPLE	NO CUMPLE
1.1	Realiza la descripción de la realidad problemática de lo general a lo particular.		
1.2	Se define y delimita el problema adecuadamente.		
1.3	El problema es coherente con las líneas de investigación del programa cursado.		
1.4	El problema general es relevante, está claramente formulado y guarda relación con el problema planteado.		
1.5	Los problemas específicos (si hubiese) son derivados del problema general y contribuyen a resolverlo.		
1.6	Los objetivos de la investigación son claros y contienen las variables y sus dimensiones.		
1.7	Los objetivos específicos (si hubiese) contribuyeron a alcanzar el objetivo general.		
1.8	La justificación expresa la relevancia e importancia de la investigación.		
1.9	Describe la factibilidad y las limitaciones que afectaron trabajo de investigación.		

Observaciones a implementar:

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

		CUMPLE	NO CUMPLE
2.1	Incluyó como antecedentes investigaciones nacionales e internacionales relacionadas con el problema de investigación en el número señalado en la guía correspondiente.		
2.2	Las bases teóricas están organizadas en forma lógica y dan fundamento a la investigación y sustentan la conceptualización de las variables y sus dimensiones.		
2.3	Se precisa con claridad el significado de los términos básicos y se citan a sus autores.		
2.4	La cobertura bibliográfica del tema es pertinente y se ajusta a lo solicitado.		

Observaciones a implementar:

CAPITULO III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

		CUMPLE	NO CUMPLE
3.1	Son claras y coherentes con los problemas y objetivos.		
3.2	Son coherentes con el marco teórico.		
3.3	Son susceptibles de verificación empírica.		
3.4	Son planteadas afirmativamente.		
3.5	Contienen y precisan la relación entre las variables y dimensiones.		
3.6	Ha realizado la definición conceptual y operacional de las variables correctamente.		
3.7	Se estableció la operacionalización de las variables de una manera correcta.		

Observaciones a implementar:

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

		CUMPLE	NO CUMPLE
4.1	Se señala y explica adecuadamente el tipo y nivel de la investigación.		
4.2	Se indica el método y diseño de la investigación.		
4.3	Se establecen las variables en función al tipo y diseño de la investigación.		
4.4	Se describe la población y muestra de la investigación.		
4.5	Se describen las técnicas e instrumentos que se utilizó en el estudio.		
4.6	Se describe el procesamiento de datos y el estadístico a utilizar.		
4.7	Fundamenta los principios éticos del plan de tesis.		

Observaciones a implementar:

V. ADMINISTRACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

		CUMPLE	NO CUMPLE
5.1	Describe los recursos humanos seleccionados.		
5.2	Presenta el presupuesto adecuado.		
5.3	Propone el cronograma de actividades adecuado.		
5.4	Los autores utilizados en el plan de tesis figuran en las referencias bibliográficas acorde a lo establecido en las normas de redacción para investigación.		

Observaciones a implementar:

VI. REDACCIÓN DEL PLAN DE TESIS

		CUMPLE	NO CUMPLE
6.1	En la redacción se ha usado el lenguaje científico, con propiedad semántica, sintáctica y ortográfica.		
6.2	Está redactado en tercera persona y en tiempo futuro.		
6.3	Las citas de los textos y referencia bibliográfica se ajustan a un modelo determinado según la guía correspondiente.		

Observaciones a implementar:

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

		CUMPLE	NO CUMPLE
7.1	Se encuentran todos los autores citados en el cuerpo del trabajo y siguen las normas internacionales aplicables.		

Observaciones a implementar:

VIII. ANEXOS

		CUMPLE	NO CUMPLE
8.1	Se incluye la matriz de consistencia.		
8.2	Se incluye la matriz de elaboración del instrumento.		
8.3	Se incluye el formato de validación de los instrumentos.		
8.4	Se incluye el instrumento propuesto por el investigador organizado en variables, dimensiones.		
8.5	Se incluye la declaratoria de autenticidad del plan de tesis		

Observaciones a implementar:

IX. COMENTARIOS FINALES:

Fecha Del informe	DÍA	MES	AÑO
-------------------	-----	-----	-----

ASESOR / REVISOR

D.N.I. N° _____



DECLARACIÓN JURADA PLAN DE TESIS

Yo, Oscar Yépez Avalos estudiante de la carrera profesional de Administración y negocios internacionales de la Universidad Alas Peruanas con Código N°: 2010221957, identificado con DNI: 42681757 con el Plan de Tesis titulada:

“GESTIÓN Y LIDERAZGO EFECTIVO INFLUYE EN EL CLIMA INSTITUCIONAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO DE APURÍMAC DEL DISTRITO DE CHALHUANCA, PROVINCIA DE AYMARAES, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2020 - 2021”.

Declaro bajo juramento que:

1).- El Plan de Tesis es de mi autoría.

2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, el plan de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.

3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, 02 de octubre del 2019.

Firma:.....



DNI:.....