



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA  
LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO  
DE LIMBANI - SANDIA, 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**  
**NESTOR RUBEN PUMA LARICO**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**JULIACA – PERÚ**  
**2024**





**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NESTOR CACERES VELASQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**  
**GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA**  
**LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES**  
**EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO**  
**DE LIMBANI - SANDIA, 2023**


TESIS PRESENTADA POR:  
**NESTOR RUBEN PUMA LARICO**  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
**MAGISTER EN EDUCACIÓN**  
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO :   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO :   
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

MIEMBRO DEL JURADO :   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS :   
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 504-2024-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 05 de diciembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N° 2024-010478, presentado por el (la) Bachiller **PUMA LARICO NESTOR RUBEN**, con número de DNI. **80492092**, asignado (a) con código de matrícula **21528069**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **PUMA LARICO NESTOR RUBEN**, con número de DNI. **80492092**, asignado (a) con código de matrícula **21528069**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 03 de octubre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **PUMA LARICO NESTOR RUBEN**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- Miembro del Jurado : Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- Miembro del Jurado : Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS
- Asesor de Tesis : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Viernes 13 de diciembre del 2024**
- Hora : **11:00 a.m.**
- Lugar : **Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (a)

Cc/Archv EPG (01)  
Interesado (01)  
Caipe (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
LWCC/foav



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1551-2024-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 24 de Setiembre del 2024

**VISTOS:**

El expediente N°. 010478, Presentado por el (a) Bach. **NESTOR RUBEN PUMA LARICO**, con número de DNI **80492092** y con Código de matrícula N.° **21528069**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE** del jurado y **ASESOR** del Proyecto de Tesis titulado: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI – SANDIA, 2023** Líneas de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central Juliaca

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. **NESTOR RUBEN PUMA LARICO**, quien solicita cambio del presidente del jurado y asesor, aprobado con Resolución Directoral N° **707-2023-USA-EPG/UANCV**, de fecha **25 de agosto del 2023**, en el que se le asignó como presidente al **Dr. Ronald Madera Terán** y asesor al **Dr. Pio Napoleón Vilca Ramos**, los mismos que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 22 de agosto del 2023, registrado en el Folio N° 003613 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL JURADO Y ASESOR**, para su revisión de la Tesis titulada: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI – SANDIA, 2023** presentado por el (a) Bach. **NESTOR RUBEN PUMA LARICO**, conformado por los siguientes docentes:

- Presidente** : Dr. **LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
- Primer Miembro** : Mgtr. **PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Segundo Miembro** : Dr. **ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
- Asesor** : Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

**SEGUNDO- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese,



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
DIRECCIÓN  
JULIACA - PERÚ  
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari  
DIRECTOR (e)

Cc:/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2024 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC(e)/VRCH



# UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



### RESOLUCION DIRECTORAL N° 707- 2023- USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de Agosto del 2023.

#### VISTOS:

El expediente N° 2023 – 07867, de fecha 22 de Agosto de 2023, presentado por el (la) Bach. **NESTOR RUBEN PUMA LARICO** con DNI N° **80492092**, código de matrícula **21528069** quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado. **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** para optar el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la Sede Central Juliaca.

#### CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que, en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que, el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que, mediante oficio circular N° 0147 - 2023-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 16 de Marzo del 2023, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. RONALD MADERA TERAN**
- Primer Miembro : **Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA**
- Segundo Miembro : **Mgtr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
- Asesor : **Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS**

Que, con registro N° 003613, de fecha 22 de Agosto del 2023, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023** cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO: APROBAR**, el Proyecto de investigación de Tesis de **MAESTRIA** y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023** presentado por el (la) Bach. **NESTOR RUBEN PUMA LARICO** para obtener el grado académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** de la UANCV.

**SEGUNDO: ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

c/c/CARGO (01)  
ARCHIVO EPG-2023 (01)  
INTERESADO (01)  
LWCC/VCH



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO  
Dr. Leonardo Viana Córdova Carr  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA  
SECRETARIO ACADÉMICO



### SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.uancv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>1library.co</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Cruz Martinez, Rudy Genaro. "Gestión educativa y compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas del distrito de Orurillo", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)</b> Publicación	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>



## Metadatos complementarios - UANCV

<b>TITULO</b>	
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	NESTOR RUBEN PUMA LARICO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	80492092
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0002-5988-9521">https://orcid.org/0009-0002-5988-9521</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0224-8651">https://orcid.org/0000-0003-0224-8651</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0631-795X">https://orcid.org/0000-0003-0631-795X</a>



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ENRIQUE GENARO APAZA CHRINOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0001-8602-3219">https://orcid.org/0000-0001-8602-3219</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA  <b>País:</b> PERÚ  <b>Departamento:</b> PUNO  <b>Provincia:</b> SANDIA  <b>Distrito:</b> SANDIA            -13.82169, -69.59117  <a href="https://maps.app.goo.gl/7c3pWAgeo9s6p6Ky9">https://maps.app.goo.gl/7c3pWAgeo9s6p6Ky9</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	AGOSTO 2023 – DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE - Librería	Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani  
DIRECTOR  
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo NESTOR RUBEN PUMA LARICO, identificado con DNI Nro. 80492092 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de Mayo del 2025

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento hacia mis padres, quienes han sido mi constante fuente de orientación y apoyo a lo largo de mi trayectoria. Su amor incondicional, sacrificio y fe inquebrantable en mis aspiraciones han sido fundamentales para alcanzar mi objetivo de obtener el grado de magister, superando cualquier dificultad en el camino.



## **AGRADECIMIENTO**

Quiero mostrar mi sincero agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, especialmente a la Escuela de Posgrado (EPG). Agradezco enormemente a mis profesores de posgrado, especialmente a mi tutor de tesis, por su valiosa dirección y orientación en la investigación que condujo a la consecución de mi grado de magister. Les dedico mi más profundo agradecimiento por su apoyo y dedicación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA ..... iii

AGRADECIMIENTO ..... iv

ÍNDICE GENERAL ..... v

RESUMEN ..... viii

ABSTRACT ..... ix

INTRODUCCIÓN ..... x

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

1.1. Explicación de la situación problemática ..... 1

1.2. Formulación del problema ..... 3

1.2.1. Problema general ..... 3

1.2.2. Problemas específicos ..... 3

1.3. Justificación de la investigación ..... 3

1.3.1. Justificación teórica ..... 4

1.3.2. Justificación práctica ..... 5

1.3.3. Justificación metodológica ..... 5

1.4. Objetivo general ..... 6

1.4.1. Objetivos específicos ..... 6

1.5. Hipótesis ..... 7

1.5.2. Hipótesis específicas ..... 7

1.6. Variables ..... 7

1.6.2. Variable 2: ..... 7



1.7. Operacionalización de variables .....8

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes de la investigación.....9

2.1.1. A nivel internacional .....9

2.1.2. A nivel nacional.....10

2.1.3. A nivel regional .....11

2.2. Bases teóricas .....13

2.2.1.1. Propuesta de gestión .....15

Director líder pedagógico .....17

2.2.1.2. Gestión de confianza .....19

2.2.1.3. Procesos de gestión administrativa.....21

2.2.2. Clima laboral.....23

2.2.2.1. Comportamiento del capital humano en la Institución Educativa .....24

2.2.2.2. Clima organizacional .....25

2.2.2.3. Dimensiones de clima laboral .....26

2.3. MARCO CONCEPTUAL .....27

**CAPÍTULO III**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1. Método de la investigación.....29

3.2. Diseño de la investigación.....31

3.3. Nivel y tipo de investigación .....32

3.4. Población y muestra.....33

3.5. Técnicas e instrumentos .....34

3.6. Diseño de la prueba de hipótesis .....37



**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1. Resultados obtenidos: Gestión institucional.....40

4.2. Resultados: Clima laboral .....62

4.3. Resumen variables y dimensiones.....84

4.4. Prueba de hipótesis .....90

4.4.1. Prueba de normalidad.....90

4.4.2. Prueba de hipótesis general.....91

**CONCLUSIONES**

**RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**ANEXOS**



## RESUMEN

El objetivo principal de la investigación llevada a cabo fue establecer la correlación entre la gestión institucional y el ambiente laboral de los docentes en las escuelas secundarias del distrito de Limbani, Provincia de Sandia, en el año 2023. Para lograr este propósito, se utilizó una metodología basada en un enfoque cuantitativo y una investigación de naturaleza básica, que permitió la generación y actualización de conocimientos, haciendo hincapié en la explicación al identificar los antecedentes y causas problemáticas de la investigación. En términos de diseño, se eligió una estrategia no experimental con un enfoque descriptivo. Respecto a la población y la muestra, se recopiló información de los docentes y directores del distrito de Limbani, Provincia de Sandia, con un total de 60 datos. Para la recolección de datos, se empleó la encuesta como técnica, utilizando un cuestionario con 20 ítems según las variables establecidas. La sistematización de los datos se realizó utilizando el software SPSS en su versión 25, lo que facilitó la presentación de la información a través de tablas y figuras estadísticas para su análisis y comprensión. Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis, mostrando un valor significativo de 0,000, menor que el nivel de significancia establecido de 0,05, lo que indica que la prueba no sigue una distribución normal. Se utilizó el estadístico  $r$  de Spearman, obteniendo un valor significativo de 0,000, que es inferior al 5%, lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa basada en las características presentadas. En conclusión, se determina que existe una relación directa entre la gestión institucional y el ambiente laboral de los docentes en las escuelas secundarias del distrito de Limabani, Provincia de Sandia, en el año 2023.

**Palabras clave:** Clima laboral, gestión, gestión institucional y liderazgo pedagógico.



## ABSTRACT

The main objective of the research carried out was to establish the correlation between institutional management and the work environment of teachers in secondary schools in the Limbani district, Sandia Province, in the year 2023. To achieve this purpose, a methodology based on a quantitative approach and research of a basic nature, which allowed the generation and updating of knowledge, emphasizing the explanation by identifying the background and problematic causes of the research. In terms of design, a non-experimental strategy with a descriptive approach was chosen. Regarding the population and the sample, information was collected from teachers and principals of the Limbani district, Sandia Province, with a total of 60 data. For data collection, the survey was used as a technique, using a questionnaire with 20 items according to the established variables. The systematization of the data was carried out using SPSS software in version 25, which facilitated the presentation of the information through statistical tables and figures for analysis and understanding. The results obtained confirmed the hypothesis, showing a significant value of 0.000, lower than the established significance level of 0.05, which indicates that the test does not follow a normal distribution. Spearman's  $r$  statistic was used, obtaining a significant value of 0.000, which is less than 5%, indicating that the alternative hypothesis is accepted based on the characteristics presented. In conclusion, it is determined that there is a direct relationship between institutional management and the work environment of teachers in secondary schools in the Limbani district, Sandia Province, in the year 2023.

**Keywords:** Work environment, management, institutional management and pedagogical leadership.



## INTRODUCCIÓN

Cada escuela es un entorno distinto, donde confluyen diferentes elementos personales, culturales, funcionales y físicos, cada uno con sus propias características específicas. En esta situación se notan diferencias significativas en la forma en que los directivos manejan la gestión institucional, algunos logran éxito y otros cometen errores. El entorno resultante se ve directamente afectado por su comportamiento. El clima de la organización, que es muy importante, puede verse influenciado por los directivos que desempeñan un papel crucial en el logro de las metas y objetivos encaminados a lograr una educación de alta calidad.

Los gobiernos latinoamericanos están claramente apoyando reformas para mejorar el sistema educativo. De lo anterior se desprende claramente la importancia de un clima adecuado dentro de una institución educativa, ya que tiene un gran impacto en el desempeño de todos los involucrados, incluidos docentes, directivos y personal administrativo. Es fundamental que el director gestione eficazmente el equipo de trabajo dedicándose al equipo, inspirándolos, involucrándolos y comprendiendo sus deberes diarios. Esto permitirá que el equipo se adapte eficazmente a su entorno y, en última instancia, realice un trabajo de alta calidad. (Vásquez, 2022)

En el mundo actual en rápida evolución, la administración actual ha sido testigo de cambios significativos en el funcionamiento de las instituciones educativas, a medida que enfrentan obstáculos cada vez más complejos. Estos desafíos no sólo impactan la forma en que están estructuradas las instituciones, sino que también influyen directamente en el entorno general, afectando el comportamiento de sus miembros y la unidad



de la comunidad educativa en su conjunto. Como resultado, es crucial encontrar soluciones innovadoras y proactivas para abordar estas situaciones.

Sin embargo, un estudio reciente sobre la planificación educativa y su enfoque para gestionar la creatividad y la innovación muestra que hay mucho margen de mejora. Más específicamente, en el contexto peruano, existe una necesidad urgente de modernizar el sistema educativo. Esto requiere tomar decisiones audaces y estar abierto a cambios radicales para mejorar la calidad de las escuelas, ya que tienen un impacto significativo en la productividad, la economía nacional y el desarrollo personal y social. (Moreno, Et al, 2022)

Lo más importante es trabajar duro y continuo para abordar los desafíos de la educación y encontrar soluciones efectivas y sostenibles en beneficio de la sociedad.

El estudio se ha estructurado en varios apartados siguiendo los criterios de la universidad, como:

El capítulo I analiza el contexto general del tema que se estudia y ofrece un marco para comprender su importancia y amplitud.

El Capítulo II presenta el sustento teórico ahondando en los antecedentes necesarios y el marco conceptual que sustenta la investigación, sentando una base sólida.

El Capítulo III proporciona una explicación detallada de la metodología utilizada, abarcando la planificación e implementación del



estudio, así como la descripción de los procedimientos y técnicas para la recolección y análisis de datos.

El Capítulo IV sirve como culminación del estudio, presentando los hallazgos resultantes según los instrumentos. Esencial para recolectar datos importantes y pertinentes para la investigación.

Esta estructura de organización permite una visualización lógica y metódica de los distintos elementos discutidos en el estudio, facilitando la comprensión y evaluación de los resultados obtenidos.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Explicación de la situación problemática

Históricamente, el estudio del entorno laboral ha enfatizado principalmente los puntos de vista administrativos o gerenciales, pero en los últimos tiempos ha pasado a centrarse más en el aspecto educativo. Actualmente se entiende que tanto la participación como la gestión institucional son actitudes importantes que trabajan juntas en las organizaciones educativas, reflejando valores y metas que tienen un impacto significativo en el logro educativo.

Específicamente en el contexto de la EBR, el clima laboral emerge como un factor para la gestión institucional, ya que influye en la seguridad y formación de los actores educativos, incluyendo docentes y administradores escolares. Es esencial reconocer que estos actores requieren una formación continua en aspectos relacionados con el clima laboral y la gestión institucional durante el proceso de administración escolar.

Sin embargo, en algunas instituciones educativas públicas, como la que se analiza en este estudio, se observa una brecha entre la teoría y la práctica. La calidad del clima laboral y la gestión institucional no se están abordando de manera efectiva, lo que motiva la realización de esta investigación. El propósito es destacar ejemplos donde exista un clima laboral positivo y una gestión



institucional eficaz, evidenciando cómo los directores pueden lograr resultados óptimos en la dirección.

La institución que se investiga es familiar en este contexto. La falta de dedicación del personal administrativo y docente, junto con el desinterés de los padres por el progreso académico de sus hijos, define la situación.

Se observa una preocupante tasa de deserción escolar en los últimos años, además de una reducción en el número de aulas y, en general, bajos niveles de logro educativo. Estos desafíos subrayan la necesidad urgente de mejorar el clima laboral y la gestión institucional para garantizar una educación de calidad.

En los últimos años, en las IES del distrito de Limbani Provincia de Sandia, ha enfrentado graves dificultades en cuanto a su Gestión Institucional por parte de los directivos. En lo que respecta a la gestión interna, se ha notado una falta de adecuada coordinación entre el personal docente, administrativo y auxiliar, lo que repercute en una deficiente planificación de las prácticas pedagógicas y una debilidad en la gestión administrativa.

En cuanto al clima laboral en las IES del distrito de Limbani Provincia de Sandia, en cuanto a la comunicación, se ha constatado una falta de relaciones interpersonales sólidas en el cuerpo docente y administrativo en lo que respecta a la dimensión de Liderazgo, se ha observado una escasa iniciativa por parte de los directivos en la dirección del personal institucional. Por último, en lo que respecta a la satisfacción, se ha percibido un nivel bajo de satisfacción por parte del personal de la institución.



## 1.2. Formulación del problema

Se plantearon las siguientes interrogantes:

### 1.2.1. Problema general

¿Qué relación tiene la gestión institucional con el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandía, 2023?

### 1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la comunicación del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandía?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el liderazgo del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandía?

## 1.3. Justificación de la investigación

El motivo principal detrás de la elección de este estudio radica en la importancia y pertinencia del tema de la gestión institucional en este contexto específico, especialmente en lo que respecta al clima laboral del docente. Esta selección se justifica por diversas razones, entre las cuales se destacan:

- La creciente relevancia de la gestión institucional en el entorno educativo actual, donde se reconoce su impacto directo en el desempeño y bienestar del personal docente.
- La necesidad de abordar las dificultades y desafíos específicos que enfrenta el cuerpo docente en relación con el ambiente laboral y la gestión administrativa en la institución educativa.



- El interés en comprender cómo las prácticas de gestión institucional pueden influir en la satisfacción laboral, el compromiso y la eficacia de los docentes en su labor educativa.
- La oportunidad de identificar áreas de mejora en la gestión institucional que puedan contribuir a la creación de un entorno laboral más positivo y productivo para los educadores.
- El propósito de generar conocimiento y evidencia empírica que pueda informar y orientar futuras intervenciones y políticas destinadas a fortalecer la gestión institucional y mejorar las condiciones laborales de los docentes.
- En resumen, la selección de este estudio está sustentada en la importancia de comprender y abordar los obstáculos asociados al liderazgo institucional en el ámbito educativo específico, con el objetivo de mejorar el lugar de trabajo y abogar por el bienestar y la productividad de los educadores.

### **1.3.1. Justificación teórica**

La investigación satisface los estándares necesarios y los requisitos demandados por los actores educativos, desde la perspectiva del gestor de acción. En la actualidad, falta orientación y asistencia suficiente para las responsabilidades de liderazgo y gestión asumidas por los directivos de las organizaciones educativas. Esto se realiza para garantizar el desarrollo exitoso de las actividades y procesos planificados, en línea con las metas trazadas en el proyecto educativo institucional.

Una administración institucional eficiente tiene como objetivo garantizar que todos los actores educativos, incluidos docentes y estudiantes, estén



satisfechos. Se reconoce ampliamente que el liderazgo eficaz es crucial para gobernar y representar a las organizaciones de educación primaria. Su objetivo principal es crear condiciones en las que la administración institucional siga los principios del modelo, fomentando así una educación interactiva y constructiva.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Los resultados obtenidos de esta investigación han sido considerados en la dirección de la institución educativa, destacando la importancia del modelo de gestión institucional. Sin embargo, se observa una falta de estrategias de gestión o directrices que puedan ofrecer alternativas para mejorar el clima laboral, aspecto fundamental en la gestión educativa. Estos resultados son cruciales tanto para los órganos administrativos de las instituciones como para los entes pertinentes encargados de implementar las propuestas que surjan de este estudio.

Esta investigación se enfoca principalmente en identificar, describir y analizar los factores que impactan el ambiente laboral de las instituciones educativas, con el objetivo de abordar y potenciar estos factores. Además, el análisis profundiza en el alcance y la manera en que la comunidad educativa se involucra en las actividades institucionales y el impacto que tiene dentro de la institución.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Desde una perspectiva metodológica, este estudio aspira a establecer un modelo que pueda ser replicable y aplicable para la identificación de problemáticas dentro de las instituciones públicas. La investigación se inicia al abordar la preocupación central sobre el control de la gestión institucional con el objetivo de mejorar el clima laboral, enfocándose específicamente en la experiencia de los docentes que trabajan en las IES en el distrito de Limbani,



ubicado en la provincia de Sandia, en la región Puno.

Este enfoque metodológico se fundamenta en la necesidad de comprender y abordar los desafíos concretos que enfrentan los docentes en su entorno laboral, reconociendo que el clima laboral influye directamente en su bienestar, motivación y desempeño. Al centrarse en una muestra específica de docentes en un contexto particular, este estudio busca proporcionar aspectos valiosos que puedan ser utilizados para informar y mejorar las prácticas de gestión institucional en instituciones educativas similares en otras áreas geográficas.

De esta manera, la investigación no solo tiene como objetivo generar conocimiento teórico, sino también ofrecer herramientas prácticas y recomendaciones concretas que puedan ser implementadas para promover un clima laboral saludable y productivo en las instituciones educativas de nivel secundario, contribuyendo así a la mejora del sistema educativo en general.

#### **1.4. Objetivo general**

Determinar la relación que tiene la gestión institucional con el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia, 2023.

##### **1.4.1. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia.
- b) Determinar la relación existente entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia.



## 1.5. Hipótesis

### 1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de las IES del distrito de Limbani Provincia de Sandia, 2023.

### 1.5.2. Hipótesis específicas

- La gestión institucional se relaciona directamente con la comunicación del clima laboral en los docentes de las IES del distrito de Limbani Provincia de Sandia.
- Existe una relación directa entre la gestión institucional y el liderazgo del clima laboral en los docentes de las IES del distrito de Limbani Provincia de Sandia.

## 1.6. Variables

### 1.6.1. Variable 1:

**Gestión institucional:** La gestión institucional según Sovero (2013), estima: "La gestión institucional abarca las operaciones y actividades administrativas que sustentan la gestión educativa" (p.228).

### 1.6.2. Variable 2:

**Clima laboral:** Definido como "Los rasgos únicos que definen a una organización y la diferencian de otras. Estos rasgos persisten en el tiempo e impactan significativamente la forma en que los individuos se comportan dentro de la organización". Forehand y Von Gilmer (1964)



## 1.7. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

Variable	Dimensión	Indicador
<b>GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>	Procesos de gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación</li><li>• Organización</li><li>• Dirección</li><li>• Coordinación</li><li>• Control</li></ul>
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comportamiento</li><li>• Asertividad</li><li>• Clima institucional</li><li>• Empatía</li></ul>
<b>CLIMA LABORAL</b>	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consultivo</li><li>• Participativo</li><li>• Democrático</li><li>• Cooperativo</li></ul>

Nota. Adaptado por Charaja, F.. en su libro MAPIC.



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. A nivel internacional

La investigación de Álvarez (2017) sobre el clima institucional en la IE Industrial y Técnica Simona Duque en Marinilla, Colombia, enfatiza la importancia del clima institucional.

Álvarez destaca la importancia de las personas dentro de las instituciones educativas, enfatizando la necesidad de que defiendan la integridad fundamental del entorno institucional, el liderazgo y los resultados académicos como parte de una comunidad educativa cohesiva. Para lograr esto, es crucial que las instituciones sigan las regulaciones estatales y las políticas educativas establecidas para garantizar la implementación exitosa de un plan educativo que se alinee con las regulaciones aplicables y satisfaga las necesidades de la comunidad.

Tanto las universidades como las escuelas deben cumplir con estas pautas para gestionar eficazmente todos los aspectos de la institución y crear un entorno de apoyo que fomente el crecimiento de las habilidades y capacidades de los estudiantes. Esto significa que directores,



administradores, maestros, estudiantes y padres deben trabajar en estrecha colaboración, entendiendo que un ambiente institucional positivo es crucial para el rendimiento académico de todos los involucrados en el sistema educativo.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Abanto (2022). Los resultados producidos por el sistema educativo nacional están estrechamente vinculados a la eficacia del docente así como a las habilidades del administrador. Es por esto que una institución educativa abarca diversos aspectos como la gestión organizacional, institucional, pedagógica y administrativa. Estos espacios están dedicados al crecimiento profesional de personas dedicadas, pero durante las evaluaciones se nota una falta de apoyo en el proceso de seguimiento. Esto puede atribuirse a la subjetividad percibida de los mecanismos no objetivos, aunque haya mecanismos que afirmen lo contrario. Este proceso impacta la gestión institucional al definir los roles tanto de docentes como de directivos. La investigación busca comprender y examinar cómo el seguimiento del desempeño docente afecta el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes en el IE821158, Llanque pampa-Cajamarca, reconociéndolos como factores cruciales.

Zapata (2021) El objetivo fue investigar la correlación entre la gestión universitaria y la satisfacción laboral Universidad de Lima 2021. La investigación utilizó una metodología cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Se involucraron 65 personas, de las cuales 45 fueron seleccionadas para una encuesta que constaba de 15 preguntas para la primera variable y 25 preguntas para la segunda variable. Una vez recopilados los datos, se procesaron utilizando el software SPSS versión 26 para su análisis. Los resultados del estudio indicaron que la satisfacción laboral no estaba relacionada con la gestión, la planificación y la organización. Esto nos llevó a aceptar la hipótesis nula y descartar



la hipótesis alternativa, lo que indica que no existe asociación entre las variables. En el ámbito del control de dimensiones y la satisfacción laboral, según coef. Pearson. Se encontró 336 entre gestión institucional y satisfacción laboral, con un nivel de significancia de ,024 y un rechazo de la hipótesis nula, apoyando una relación entre las variables. Los hallazgos indican que la gestión institucional es crucial tanto para las empresas públicas como para las privadas ya que cubre todas las áreas de la organización, incluidos los procesos y actividades administrativas. Por lo tanto, la implementación de la gestión institucional es fundamental para la efectividad general de una empresa, ya que impacta directamente en la satisfacción y productividad del personal, conduciendo al logro de los objetivos organizacionales.

Estuco (2018) El objetivo es analizar la relación entre el clima organizacional y la gestión administrativa Moquegua 2018. El diseño de investigación del estudio fue descriptivo y correlacional, y se utilizaron encuestas y cuestionarios para investigar la conexión entre las variables de interés. En 2018, se eligió intencionalmente para el estudio una muestra no aleatoria de 44 empleados de la IE Señor de los Milagros-Moquegua. Los resultados de la investigación muestran una correlación significativa ( $\rho$  de Spearman = 0. 529 y valor  $p = 0. 000 < 005$ ) entre el factor clima organizacional y la gestión institucional en Moquegua. en 2018. En otras palabras, existe una relación ligeramente positiva.

### **2.1.3. A nivel regional**

Chayña (2022) El objetivo de esta tesis es investigar la relación y el impacto de diferentes variables. La investigación tiene como objetivo investigar cómo el entorno institucional afecta la administración institucional. La



metodología utilizada es de carácter no experimental y fundamental, ya que contribuye a la comprensión teórica de la ciencia. Opera a nivel descriptivo y utiliza un diseño descriptivo-explicativo. Tanto profesores como estudiantes forman parte de la población y muestra, siendo la muestra seleccionada intencionalmente de forma no aleatoria. Se utilizó una evaluación compuesta por veinte preguntas para evaluar el aspecto del clima institucional de la gestión institucional, con énfasis específico en los componentes de identidad y organización. Los resultados muestran que una mayoría de los participantes, el 65%, piensa que el entorno institucional tiene una influencia fuerte y positiva en la forma en que se gestiona la institución, desde su planificación hasta su evaluación.

Puma (2020) objetivo fue examinar cómo los diferentes estilos de liderazgo impactan la gestión institucional. El enfoque utilizado es tanto no experimental como descriptivo, ya que contribuye a la comprensión científica teórica y busca explicar la relación entre dos variables. El estudio tiene como objetivo investigar cómo los diferentes estilos de liderazgo impactan en la gestión de las instituciones. La población y la muestra incluyen maestros, estudiantes y padres, y el tamaño de la muestra se seleccionó intencionalmente en lugar de probabilísticamente. Se utilizó el formulario de encuesta para evaluar la variable estilos de liderazgo en la gestión



institucional, con 20 preguntas que miden las dimensiones de persuasión y comunicación. Los hallazgos indican que el 58% de los encuestados cree que los estilos de liderazgo tienen un impacto muy positivo en la gestión institucional.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión institucional**

La gestión institucional implica supervisar y dirigir las IE públicas a través de una serie de operaciones administrativas. El término dirección se refiere al eficaz manejo y vigilancia de la Real Academia Española. En términos más simples, métodos que resultan en el cumplimiento de objetivos.

Según Carriego (2007), sugiere que gestión y administración están estrechamente relacionadas, y los administradores suelen utilizar los términos indistintamente.

La gestión implica la capacidad de supervisar, orientar y asignar tareas relacionadas con los procesos de planificación, organización, dirección y supervisión dentro de los sectores educativo, institucional y administrativo de una institución educativa. Estas medidas se implementan mediante procesos internos que son democráticos, equitativos y eficaces.

La gestión institucional sirve como marco rector para la organización y utilización de los recursos humanos, financieros, técnicos y materiales, asegurando la transparencia, evaluación y administración efectiva de los recursos dentro de la institución. La gestión de una institución educativa se conoce como gestión institucional.

La gestión institucional implica la administración y coordinación de



recursos, procedimientos y personal dentro de una organización educativa para cumplir con sus objetivos. En las escuelas secundarias de Limbani Sandia, la gestión institucional abarca varias facetas, como la planificación estratégica, la toma de decisiones, la supervisión de las funciones académicas y administrativas y la coordinación de actividades entre profesores, estudiantes y personal administrativo.

Una gestión institucional exitosa implica la creación y aplicación de estrategias que fomenten una atmósfera de trabajo cooperativa y constructiva. Esto abarca un diálogo transparente y efectivo entre los miembros de la institución, el reconocimiento y valoración de las contribuciones de los educadores, así como el suministro de recursos adecuados para la enseñanza y el aprendizaje. Además, es crucial garantizar la formación continua y el crecimiento profesional de los educadores, junto con la evaluación periódica y la mejora de las prácticas docentes.

En las escuelas secundarias de Limbani Sandia, la gestión organizativa eficaz desempeña un papel crucial en la configuración del ambiente laboral. Un lugar de trabajo positivo se define por fuertes conexiones interpersonales, altos niveles de motivación y satisfacción laboral y un profundo sentido de pertenencia y dedicación entre los educadores. La conexión entre la gestión institucional y el ambiente laboral es esencial, ya que una gestión eficaz puede cultivar un entorno en el que los docentes se sientan apreciados y apoyados, mejorando posteriormente los resultados educativos. y el bienestar general de la comunidad educativa.



## 2.2.1.1. Propuesta de gestión

La propuesta de gestión es un elemento clave del proyecto global de la institución educativa. Corresponde a los elementos organizativos, administrativos y financieros necesarios para implementar la propuesta educativa. El concepto de propuesta de gestión implica organizar sistemáticamente el desarrollo de un plan docente integrando los recursos humanos, los procesos y sus resultados interdependientes.

Para desarrollar la propuesta de gestión es necesario tener en cuenta la recuperación de la información organizada recopilada en el proceso de identificación y evaluación. Identificar el marco orgánico y el enfoque educativo. La institución educativa es un sistema complejo con varios componentes que deben organizarse de manera que no interfieran entre sí, sino que trabajen juntos y se apoyen entre sí. El plan educativo es el componente central del marco de instrucción.

El plan de gestión institucional de las escuelas secundarias de Limbani Sandia en 2023 tiene como objetivo establecer un marco exhaustivo que mejore el liderazgo, maximice los recursos y cultive un lugar de trabajo de apoyo para los educadores. Esta propuesta se basa en una serie de principios clave:

**Liderazgo y toma de decisiones participativas:** Se sugiere un modelo de liderazgo democrático y participativo, enfatizando la colaboración entre directivos y docentes en el proceso de toma de decisiones. Esto implica establecer comités de colaboración que permitan a los docentes participar en el desarrollo e implementación de políticas educativas.



**Capacitación y desarrollo profesional continuo:** Es esencial implementar iniciativas de capacitación y desarrollo profesional que se centren en mejorar tanto las habilidades docentes como las de liderazgo gerencial. Los educadores deben tener oportunidades de participar en talleres, seminarios y cursos que les permitan actualizar sus conocimientos y mejorar sus métodos de enseñanza.

**Comunicación efectiva y reconocimiento:** La gestión institucional eficaz depende en gran medida de una comunicación clara y transparente. Se sugiere crear vías de comunicación efectivas que permitan compartir información y puntos de vista en todos los niveles de la organización. Además, es crucial establecer marcos que reconozcan y aprecien los esfuerzos de los educadores, enfatizando sus éxitos y su impacto en el avance de la educación. El reconocimiento adecuado cultiva un sentido de comunidad y dedicación entre los educadores.

**Optimización de recursos y ambientes de trabajo:** La gestión eficaz de los recursos humanos, financieros y materiales es esencial para el buen funcionamiento de las instituciones educativas. Es aconsejable realizar una evaluación exhaustiva de los recursos disponibles y formular estrategias para su utilización más eficaz. Esto implica mejorar la infraestructura y establecer espacios de trabajo que sean seguros, cómodos y que apoyen tanto el aprendizaje como la enseñanza.

**Promoción del bienestar y salud laboral:** Esta promoción debería ser un foco clave en la administración institucional. Se sugiere introducir iniciativas enfocadas al apoyo psicológico, actividades que



fomenten la integración y el bienestar, junto con políticas encaminadas a conciliar la vida laboral y personal. Una estrategia holística para el bienestar de los empleados desempeña un papel vital a la hora de fomentar una atmósfera positiva en el lugar de trabajo.

Esta propuesta de gestión institucional tiene como objetivo mejorar la eficiencia operativa de las instituciones de educación secundaria en Limbaní Sandía y al mismo tiempo fomentar un entorno donde los profesores se sientan apreciados, apoyados e inspirados. Al cultivar un lugar de trabajo solidario, el objetivo es mejorar la eficacia de los docentes en sus funciones educativas, beneficiando en última instancia tanto a los estudiantes.

### **Director líder pedagógico**

El director de la escuela es visto como un líder democrático por la forma en que influye en quienes participan en la educación. El director pedagógico es responsable de supervisar la gestión administrativa, pedagógica e institucional de una institución educativa e implementar diversas herramientas de gestión.

Como líder educativo, el director es esencial para fomentar una atmósfera educativa de calidad y fomentar el rendimiento estudiantil. Su liderazgo va más allá de la mera administración y gestión; enfatiza la tutoría y el empoderamiento de los maestros en su crecimiento profesional, mejorando las prácticas educativas y cultivando una atmósfera positiva y colaborativa dentro de la escuela.

Como líder educativo, el director debe ejemplificar una dedicación tanto al aprendizaje como a la mejora continua. Esto implica



mantenerse informado sobre prácticas educativas efectivas y tendencias emergentes, además de tener la flexibilidad de adaptar e implementar estos métodos para satisfacer los requisitos únicos de la escuela. Un director impactante fomenta una visión cohesiva y transparente de los objetivos educativos, involucrando a todas las partes interesadas dentro de la comunidad escolar.

Una responsabilidad clave del director como líder educativo es servir como mentor y entrenador para el personal docente. Esto implica brindar comentarios constructivos, monitorear las actividades del aula y ofrecer consejos para mejorar los métodos de enseñanza. Además, el director debe crear vías para el crecimiento profesional continuo coordinando talleres, seminarios y sesiones de capacitación que permitan a los docentes mejorar sus conocimientos y habilidades.

La comunicación clara se destaca como un rasgo vital de un líder educativo eficaz. El director debe fomentar una comunicación transparente y sincera con educadores, estudiantes y padres para cultivar una cultura de confianza y respeto recíproco. Una toma de decisiones clara y una apertura para comprender las perspectivas y preocupaciones de los demás son esenciales para fomentar una atmósfera escolar cooperativa y eficaz.

Además, el director debe cultivar un ambiente que promueva la colaboración y el trabajo en equipo. Esto implica fomentar la colaboración entre educadores, motivándolos a intercambiar ideas, recursos y técnicas, y al mismo tiempo asociarse en iniciativas y actividades que mejoren la comunidad educativa. Formar grupos de



trabajo y comités que incluyan maestros, padres y estudiantes puede ser un enfoque valioso para mejorar el compromiso y la dedicación de todos los participantes.

En conclusión, el director actúa como un líder educativo esencial, influyendo significativamente tanto en el rendimiento académico como en el bienestar general de la comunidad escolar. Su liderazgo debe enfatizar la mejora continua, el trabajo en equipo y el respaldo a los educadores, al mismo tiempo que fomenta una atmósfera escolar positiva e inspiradora. Al ejecutar esta función de manera eficiente, el director mejora el crecimiento profesional de los maestros y al mismo tiempo garantiza un alto nivel de educación para cada estudiante.

### **2.2.1.2. Gestión de confianza**

La gestión de la confianza implica la mentalidad que tenemos cuando tratamos con los demás y nuestras expectativas sobre sus acciones futuras.

La confianza es esencial para que el sistema de educación pública logre sus objetivos. La incapacidad del profesor para confiar le impide enseñar eficazmente, mientras que la falta de fe en el potencial de un estudiante le priva de la oportunidad de aprender.

La gestión eficaz de la confianza es un elemento crucial en la gobernanza de cualquier organización, especialmente dentro del sector educativo. La confianza sirve como base para relaciones sólidas y productivas entre todos los miembros de la comunidad educativa, incluidos administradores, maestros, estudiantes y padres. Una gestión eficaz que fomente y mantenga altos niveles de confianza puede mejorar en gran medida el ambiente de trabajo, impulsar la motivación y la dedicación de los docentes y, en última instancia, conducir a mejores resultados académicos para los estudiantes.



Para cultivar la confianza, es esencial que los líderes educativos, especialmente los directores, demuestren integridad y transparencia en sus acciones. Esto implica que necesitan comunicarse de forma transparente, respetar sus compromisos y mantener coherencia en su comportamiento. Lograr y mantener la confianza de los demás depende de la alineación entre las palabras y las acciones.

La comunicación transparente y eficiente es un componente fundamental de la gestión de la confianza. Los directores deben facilitar líneas abiertas de comunicación en toda la institución. Esto implica considerar atentamente los comentarios y recomendaciones de profesores, estudiantes y padres, y brindar respuestas que sean adecuadas y rápidas. Además, es fundamental ofrecer comentarios constructivos y reconocer los logros y la dedicación de las personas dentro de la comunidad educativa.

Crear una cultura de colaboración y asistencia mutua es crucial para una gestión eficaz de la confianza. Los líderes educativos deberían fomentar la colaboración entre los docentes animándolos a intercambiar recursos, compartir ideas innovadoras y discutir metodologías efectivas. Fomentar una cultura en la que cada individuo se sienta apreciado y respaldado mejora la confianza entre los miembros del equipo.

La gestión de la confianza abarca la delegación de responsabilidades y el empoderamiento de los profesores y el personal. Cuando los líderes expresan confianza en las habilidades y la toma de decisiones de su equipo, se cultiva un sentimiento de independencia y responsabilidad. Esto no sólo aumenta la motivación y la dedicación, sino que también permite a los profesores y al personal administrativo mejorar sus habilidades y participar más activamente en



el avance de la institución.

Abordar los conflictos de manera constructiva es crucial para preservar la confianza dentro de la comunidad educativa. Los líderes deben gestionar hábilmente los conflictos y las diferentes opiniones con justicia e imparcialidad, con el objetivo de encontrar soluciones que sirvan a los intereses de todos los involucrados. La resolución exitosa de conflictos aumenta la confianza en la capacidad del liderazgo para fomentar un lugar de trabajo justo y armonioso.

En resumen, gestionar la confianza dentro de una institución educativa es un esfuerzo continuo que exige honestidad, apertura, comunicación clara, cooperación y apoyo recíproco. Los líderes dedicados a fomentar y mantener la confianza pueden cultivar una atmósfera escolar inspiradora y de apoyo, donde los maestros se sientan apreciados e involucrados, permitiendo a los estudiantes alcanzar su máximo potencial académico.

### **2.2.1.3. Procesos de gestión administrativa**

La gestión efectiva es crucial para el funcionamiento de la IE bajo la dirección regional Ica. La dirección es responsable de planificar, organizar, coordinar y controlar determinados indicadores.

La gestión administrativa es esencial para el funcionamiento fluido y eficaz de cualquier organización, particularmente dentro del sector educativo. Estos procesos abarcan una gama de acciones y protocolos destinados a planificar, organizar, liderar y gestionar eficazmente los recursos humanos, financieros y materiales de una organización. La gestión administrativa eficaz facilita el logro de las metas organizacionales, mejora la calidad educativa y cultiva una atmósfera laboral positiva y productiva.

**Planificación:** Claro. Proporcione el texto que desea que parafrasee. La



planificación sirve como fase inicial en el proceso de gestión administrativa. Abarca el establecimiento de metas específicas y alcanzables, junto con la formulación de planes y pasos para alcanzar esas metas. En un entorno educativo, esto abarca organizar el calendario académico, distribuir recursos, coordinar eventos académicos y extracurriculares y reconocer los requisitos de capacitación y desarrollo profesional para el personal docente y administrativo.

**Organización:** La organización se refiere a la disposición de una institución para garantizar que los recursos se utilicen de la manera más efectiva. Esto implica delinear roles y responsabilidades, formar departamentos y grupos de trabajo e implementar sistemas y procedimientos para garantizar que las actividades se ejecuten de manera cohesiva y efectiva. En un entorno educativo, una organización eficaz aclara las funciones y responsabilidades de los profesores y el personal, fomentando una atmósfera de trabajo estructurada y productiva.

**Dirección:** La gestión implica las acciones de los líderes y administradores para dirigir, inspirar y supervisar a los empleados para alcanzar las metas organizacionales. Esto abarca la toma de decisiones, una comunicación clara y un liderazgo sólido. Los líderes y administradores educativos deben ser expertos en inspirar y motivar a sus equipos, ofrecer orientación y apoyo y cultivar un ambiente de trabajo positivo y cooperativo.

**Control:** El control se refiere a los métodos utilizados para evaluar y supervisar el desempeño de una institución, asegurando que esté cumpliendo con sus objetivos establecidos. Esto implica recopilar y examinar datos, realizar auditorías y evaluaciones, así como implementar mejoras continuas.

**Coordinación:** Esto garantiza que cada parte de la organización colabore eficazmente hacia objetivos compartidos. En una institución educativa, la



coordinación puede implicar la cooperación entre docentes de diversas disciplinas, la incorporación de programas extracurriculares al currículo académico y la sincronización de acciones entre los equipos de administración, finanzas y recursos humanos.

En conclusión, las prácticas eficaces de gestión administrativa son cruciales para el éxito y la longevidad de una organización educativa. Al participar en la planificación, organización, dirección, control y coordinación, los administradores pueden optimizar la utilización de los recursos, mejorar la motivación y el compromiso del personal y alcanzar eficazmente los objetivos educativos. La gestión administrativa eficaz mejora las operaciones internas de una institución y desempeña un papel crucial en la prestación de educación de alta calidad a los estudiantes.

### **2.2.2. Clima laboral**

Chiavenato (2015) mencionó: " Las personas siempre se adaptan a diferentes situaciones para satisfacer sus necesidades y preservar su bienestar mental" (p. 49).

Esto se define como un estado de adaptación, ligado a satisfacer no sólo las necesidades físicas y de seguridad básicas, sino también a ser parte de un grupo social y lograr la satisfacción individual.

El ambiente laboral de la institución educativa, que abarca condiciones sociales y psicológicas, es crucial ya que impacta directamente en el desempeño de docentes y líderes educativos.

Hernández (2013) definió: "El desempeño de los empleados se ve muy afectado por sus expectativas sobre el lugar de trabajo, su actitud hacia su desempeño laboral y su deseo de un ambiente de trabajo positivo" (p. 35).



Por tanto, el desempeño del trabajador está directamente relacionado con las habilidades y conocimientos que le permiten alcanzar los objetivos de la empresa u organización.

El clima institucional se refiere a la atmósfera creada por las interacciones entre sus miembros en el día a día. El entorno social y psicológico de la institución educativa y su impacto directo en el desempeño de los docentes y directores son los factores definitorios.

### **2.2.2.1. Comportamiento del capital humano en la Institución Educativa**

Tener una comprensión profunda de la motivación y el comportamiento humanos es vital para motivar y alentar eficazmente a los estudiantes en la educación. La motivación juega un papel vital al influir en las acciones de las escuelas, guiando la dedicación y el comportamiento del personal, los educadores y los administradores para mejorar su sentido de misión e inspirarlos a trabajar duro para lograr sus objetivos. Objetivos del establecimiento. La motivación es esencial tanto en la formación del profesorado como en su docencia real. El comportamiento se refiere a la manera en que los individuos dentro de un entorno educativo se comportan e interactúan en sus rutinas diarias en la institución.

El comportamiento ético de los profesionales de la educación surge de su formación y experiencia como docentes, además demuestran actitudes positivas para crear un ambiente de trabajo positivo en las instituciones educativas.

El capital humano se refiere al nivel de habilidades, educación y eficiencia de las personas que participan en un esfuerzo educativo o productivo. Los profesionales de la educación, como profesores y administradores, han recibido una amplia formación para gestionar eficazmente el entorno laboral y supervisar las



operaciones institucionales.

Cuando se trata de capital humano, también conocido como potencial humano, estas son las características que definen a los individuos o participantes que intervienen en el entorno educativo.

Por ello, cuando se trata de recursos humanos, sugiero cuatro aspectos clave como puntos focales: motivación, confianza, liderazgo y comunicación dentro de las instituciones educativas.

### **2.2.2.2. Clima organizacional**

En su ponencia en el Encuentro Internacional sobre Educación en Valores organizado por la Universidad Andina-OE1, Senlle y Gutiérrez (2005) así lo aseveran.

“La atmósfera de una institución educativa se refleja en la forma en que las personas interactúan y resuelven conflictos entre administradores, educadores y estudiantes, así como en el establecimiento y cumplimiento de normas que rigen estas interacciones. El entorno de una institución educativa está formado por espacios, procesos y prácticas que promueven la resolución de conflictos, la participación activa en el establecimiento de normas y la no discriminación para todos los individuos”. (p.181)

El clima se define como los diversos aspectos del entorno interno de una organización que son observados y experimentados por sus miembros. Abarca tanto los aspectos tangibles como los intangibles, incluidos los componentes físicos, emocionales y mentales.

Alternativamente, el entorno intercultural se considera una herramienta para aprender y aceptar la diversidad. Implica fomentar actitudes y acciones que promuevan el respeto y la igualdad, al tiempo que enfatizan los beneficios de la



educación. Artistas que actúan en obras de teatro, películas o programas de televisión. La interculturalidad se refiere al intercambio entre culturas y a las dinámicas de comunicación entre diversos grupos sociales. El ambiente de trabajo abarca elementos tanto sociales como psicológicos. El clima intercultural es la relación dinámica entre dos culturas diferentes.

El entorno externo incluye todos los factores externos que tienen un impacto directo o indirecto en el logro de las metas y objetivos de la escuela primaria.

### **2.2.2.3. Dimensiones de clima laboral**

#### **2.2.2.3.1. comunicación**

La comunicación dentro de la institución educativa abarca los mensajes que transmite a sus partes interesadas internas, como estudiantes, profesores y directores, así como a sus partes interesadas externas, como los padres y la comunidad educativa en general. El propósito de esta comunicación es promover y plasmar la visión y misión de la institución fomentando al mismo tiempo la empatía. En medio de los dos.

Por tanto, está asociado a las siguientes medidas: política, conducta, confianza, clima laboral y comprensión.

#### **2.2.2.3.2. liderazgo**

El liderazgo implica influir en las personas involucradas en la educación para que alcancen sus objetivos, por lo que está estrechamente vinculado con la comunicación y la persuasión efectivas. En esencia, no es sólo una habilidad agradable de tener, sino más bien una habilidad esencial. La mayoría de nuestras interacciones sociales implican hablar o escuchar, y solo una pequeña parte se dedica a leer o escribir. Por tanto, está vinculado a factores como el impacto, la orientación, la participación, etc.



## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Actores pedagógicos:** Actores en la educación: situados entre el administrador y el educador. El término "director" se refiere a alguien responsable de supervisar el funcionamiento o el liderazgo de una escuela. Un maestro es alguien que se encarga de impartir conocimientos en diversas materias como ciencias, arte y otras disciplinas. Todos los individuos involucrados en la educación, desde el director hasta el maestro, tienen una doble responsabilidad. El director supervisa la escuela con autoridad, justicia y estándares éticos, mientras que el maestro opera centrándose en los valores éticos, intelectuales, morales y profesionales.
- **Entorno laboral:** El ambiente de trabajo se refiere a las condiciones y actitudes específicas que rodean a un individuo o influyen en una situación. Se refiere al trabajo realizado dentro del aula por el trabajador o el educador.
- **Clima organizacional:** se refiere al ambiente interno y las estrategias dentro de una organización encaminadas a aumentar la productividad y mejorar los procedimientos de servicio.
- **Gestión Institucional:** Conjunto de actividades que se realizan para la vigilancia y control de una escuela o establecimiento educativo. Es el organismo encargado de supervisar los asuntos educativos dentro de la administración del sistema educativo.
- **Gestión educativa y gestión administrativa:** Es un proceso diseñado para potenciar las iniciativas educativas de las escuelas, preservando su autonomía en la toma de decisiones y mejorando las prácticas educativas para satisfacer las necesidades específicas de sus comunidades y regiones. La gestión



administrativa implica la utilización eficiente de recursos limitados para lograr objetivos específicos. Implica cuatro funciones distintas: planificación, coordinación, liderazgo y seguimiento y evaluación.

- **Identidad:** La identidad se trata del reconocimiento de los docentes y líderes escolares como parte de un grupo, donde escuchan activamente, resisten y se adaptan al cambio, y dependen menos de los roles grupales tradicionales para aumentar la productividad. El trabajo de los profesionales de la educación radica en un espacio donde existe credibilidad entre su identidad y la confianza que inspiran.
- **Liderazgo y responsabilidad:** La influencia del líder sobre los actores educativos es inherente a su rol de liderazgo, sin ningún compromiso con sus responsabilidades de liderazgo. Es indiscutible que el director de la escuela ha asumido el control del liderazgo del equipo docente. Su experiencia en la gestión de instituciones públicas ha propiciado el desarrollo de la responsabilidad como una valiosa herramienta de gestión y recursos para las instituciones educativas. El concepto de responsabilidad está arraigado en la brújula moral de un individuo.
- **Motivación:** La motivación son los factores que influyen en que los directores y docentes pongan distintos niveles de esfuerzo en su trabajo en la institución educativa.



## CAPÍTULO III

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Método de la investigación

La investigación que se llevó a cabo adoptó un enfoque general basado en el método de investigación científica, respaldado por métodos lógicos. Específicamente, se emplearon el método inductivo, deductivo, analítico y sintético. Estos métodos fueron seleccionados con el propósito de aplicar el razonamiento para obtener resultados que se derivan de hechos específicos, generales, descomposición y resumen, respectivamente. Esta elección se fundamenta en el carácter estadístico de nuestro estudio y en la utilización de una serie de instrumentos pertinentes al caso.

En cuanto al diseño de la investigación, se optó por un diseño transversal, que se llevó a cabo en un período breve de tiempo. Esto se debió a la necesidad de aplicar una única encuesta a los docentes de nivel secundario en el distrito de Limbani-Sandia, ubicado en la región de Puno. Este diseño transversal permitió recopilar datos de manera eficiente en un momento específico, proporcionando una instantánea de la situación en el área de estudio en ese momento.



Para Caballero-Romero (2014). De forma específica se han aplicado los métodos siguientes:

**Método deductivo:** Este método se utilizó para validar las hipótesis generadas a partir de la observación y el análisis de los datos recopilados. Se partió de premisas generales sobre la gestión institucional y el clima laboral para llegar a conclusiones específicas sobre la relación entre estas variables.

El método analítico se utilizó para descomponer las variables de interés en sus componentes individuales, permitiendo así recabar información detallada sobre cada una de ellas y describir sus características por separado. Esta descomposición facilitó la comprensión de los elementos que influyen en la gestión institucional y el clima laboral, lo que a su vez contribuirá a una evaluación más precisa de su relación.

Por otro lado, el método sintético se aplicó para sintetizar y resumir la gran cantidad de información obtenida a lo largo de la investigación. Una vez recopilados y analizados los datos, se buscará elaborar una síntesis concisa y coherente que permita comprender los resultados de manera global. Esta síntesis estuvo enmarcada dentro de los objetivos de estudio establecidos previamente, lo que garantizará que se focalice en los aspectos más relevantes y significativos de la realidad encontrada.

Al combinar el método analítico con el sintético, se pretende obtener una comprensión completa y precisa de la relación entre la gestión institucional y el clima laboral en el contexto específico de estudio. La descomposición analítica de las variables proporcionará una visión detallada de sus características individuales, mientras que la síntesis



permitirá integrar estos hallazgos en una visión general que refleje la realidad de manera coherente y significativa.

### **3.2. Diseño de la investigación**

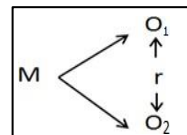
El diseño no experimental, empleado en esta investigación, se caracteriza por recoger información en un momento específico, sin intervenir o manipular variables. En este caso, se recolectó información de la población definida en el estudio en un momento determinado de tiempo. Este enfoque es adecuado cuando el investigador busca comprender y describir fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, sin introducir cambios deliberados en las condiciones existentes. (Caballero-Romero, 2014)

Es importante comprender que el diseño de investigación no se limita simplemente a la estructura temporal o la disposición de los elementos de estudio, sino que implica una estrategia integral que guía todo el proceso de investigación. Esta estrategia proporciona un marco para la selección de métodos de recopilación y análisis de datos, la definición de la población y la muestra, y la interpretación de los resultados. Al adoptar un diseño no experimental, los investigadores pueden centrarse en observar y describir relaciones y fenómenos tal como se manifiestan en su entorno natural, sin interferir con ellos. Esto puede ser especialmente útil cuando se estudian variables complejas o cuando la manipulación experimental no es ética o factible.

En tanto que, el diseño de investigación no experimental utilizado en este estudio proporciona un marco adecuado para recoger datos en un momento específico y comprender la realidad tal como se presenta en su contexto natural, guiando el proceso de investigación de manera integral.

## a) Diseño Específico

La investigación adopta un diseño no experimental, tipo correlacional, el cual se distingue por su enfoque cuantitativo. Por otro lado, se clasifica como correlacional debido a su objetivo de evaluar la relación entre dos o más variables. En otras palabras, se lleva a cabo la medición de cada variable que se presume está relacionada, seguida por el análisis de la correlación entre ellas.



El siguiente esquema corresponde a este diseño:

Donde:

M = Docentes

O<sub>1</sub> = Observación de la variable (1) Gestión institucional O<sub>2</sub> =

Observación de la variable (2) Clima laboral

r = Coeficiente de correlación entre las variables.

### 3.3. Nivel y tipo de investigación

El nivel o alcance de la investigación científica se identifica como correlacional, ya que busca descubrir la asociación entre sus variables involucradas. En términos de enfoque, se clasifica como cuantitativo, ya



que se emplearon datos estadísticos cuantitativos mediante la medición de frecuencias de las variables afectadas.

El propósito de esta investigación es de carácter básico, ya que no pretende innovar ni aplicar nuevos métodos para modificar variables, sino que busca recopilar información para su posterior análisis. (Hernández, 2014)

En cuanto al alcance temporal, la investigación se llevó a cabo de manera longitudinal o diacrónica, abarcando el periodo comprendido entre julio y agosto de 2023.

### **3.4. Población y muestra**

#### **3.4.1. Población de estudio**

Según Vara (2012). Es el conjunto de individuos con fuentes de información, quienes vienen siendo estudiados. Estas categorías de individuos tienen atributos similares, viven muy cerca. Dependiendo de la complejidad del tema que se investiga, la investigación puede abarcar varios grupos de personas.

La población conformante de este estudio está comprendida por los directivos y docentes de la IES de Limabani en la provincia de Sandia en el periodo 2023.



## Tabla 2

### *Población de estudio*

Personal	Nº de Personal
Directivos	10
Docentes	50
Total	60

Nota: elaboración propia.

## Muestra

La muestra no probabilística es pequeña, por lo que se necesita un muestreo censal. Se trabajo con la totalidad poblacional. (Dieterich, 2011)

## Tabla 2

### *Muestra de estudio*

Personal	Nº de Personal
Directivos	10
Docentes	50
Total	60

Fuente: elaboración propia

## 3.5. Técnicas e instrumentos

### 3.5.1. Técnicas

La encuesta es una herramienta de investigación ampliamente utilizada que es conocida por su eficacia para recopilar datos de forma rápida y eficiente. Este enfoque utiliza una serie de protocolos establecidos para recopilar y analizar datos de una muestra que represente con precisión una población más grande. La encuesta tiene como objetivo investigar, representar, pronosticar y/o dilucidar diferentes rasgos de



interés dentro de la población.

A través de la encuesta, las investigaciones por intermedio de la misma se han obtenido información sobre opiniones, actitudes, comportamientos u otras variables relevantes para su estudio. Este enfoque metodológico permite recopilar datos de manera sistemática y estructurada, lo que facilita su posterior análisis y la extracción de conclusiones.

Las encuestas pueden realizarse de diversas formas, como cuestionarios en papel, entrevistas telefónicas o en línea, dependiendo de las necesidades y preferencias del investigador, así como de la naturaleza del estudio y las características de la población objetivo.

La encuesta es una técnica de investigación versátil y poderosa que proporciona una manera eficaz de obtener datos sobre una amplia gama de temas, lo que la convierte en una herramienta fundamental en el arsenal del investigador.

## **Fuentes**

La fuente de datos utilizada en esta investigación se fundamentó en la obtención de información directa proveniente de fuentes primarias. Esta decisión se tomó con base en la premisa de acceder a datos de primera mano, los cuales se consideran altamente confiables y precisos en comparación con la información obtenida de fuentes secundarias. Al recurrir a fuentes primarias, se buscó obtener una comprensión directa y detallada del fenómeno objeto de estudio.

La información recopilada se derivó de evidencia directa y



testimonios proporcionados por individuos que estuvieron directamente involucrados en el tema de investigación. Estos testimonios pueden provenir de diversas fuentes, como entrevistas, cuestionarios, observaciones directas u otros métodos de recolección de datos que permitan capturar la experiencia y el conocimiento directo de los participantes.

La ventaja de utilizar fuentes primarias radica en la frescura y autenticidad de los datos recopilados, ya que reflejan las perspectivas y experiencias reales de los sujetos involucrados. Esto proporciona una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados, permitiendo una comprensión más profunda y completa del tema de investigación.

En conclusión, al optar por fuentes de datos primarias, se buscó garantizar la fiabilidad y la precisión de la información recopilada, así como obtener una comprensión directa y detallada del fenómeno estudiado a través de testimonios y evidencia directa de individuos directamente involucrados en el tema de investigación.

## **Instrumentos**

**Cuestionario:** una colección de preguntas o afirmaciones que pueden responderse con aportes personales u opciones seleccionadas, diseñadas para recopilar información inicial directamente de la fuente.

Se utilizará una encuesta compuesta por 10 enunciados para evaluar las dimensiones de la gestión institucional. Este se enfocará en procesos administrativos como planificación, organización, dirección, coordinación y control, utilizando una escala Likert para su evaluación.

Para la variable clima laboral se tomará un cuestionario de 10 premisas, para medir sus dimensiones: comunicación y liderazgo caracterizado por el comportamiento, asertividad, clima institucional, empatía y por otro lado, el aspecto consultivo, participativo, democrático y cooperativo en cuya valoración se basa también en una escala determinada.

**Tabla 3**

*Escala Valorativa de la variable independiente y de la dependiente*

Respuesta	Valor
Nunca	1
Casi Nunca	2
Algunas Veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

### Técnicas de Procesamiento de Datos

Una vez que se hayan recopilado los datos relevantes para cada variable, utilizaremos software estadístico SPSS para analizar las respuestas de la encuesta. Esto nos permitirá determinar la frecuencia de cada dimensión del estudio. Las tablas y figuras estadísticas en Excel, para mejorar la interpretación y facilitar la preparación de las conclusiones para el informe final.

#### 3.6. Diseño de la prueba de hipótesis

a) Planteamiento de las

Hipótesis:  $H_0$  : No existe

una relación directa

$H_a$  : Si existe una relación directa

a) Nivel de significación:

$$\alpha = 0,05 (5\%)$$

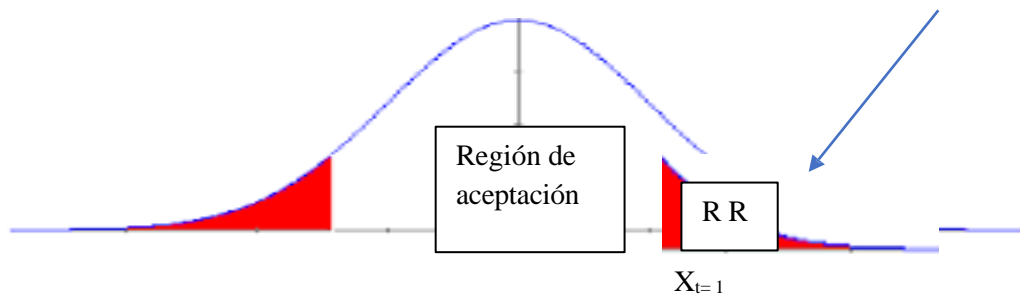
### b) Prueba estadística:

Para el presente caso se aplicará la prueba de normalidad para saber si la prueba es paramétrica o no es paramétrica.

### c) Cálculo del estadístico de prueba.

El estadístico de prueba probablemente fue el  $r$  spearman.

### d) Decisión:



Regla de decisión: si  $|X_t| < |X_c|$  entonces se rechaza  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

$> 0.05$  No Significativo (NS)

$\leq 0.05$  Est. Significativo (ES)

$\leq 0.01$  Altamente Significativo (AS)

$\leq 0.0001$  Muy Altamente Significativo (MAS)

Para que la hipótesis alternativa sea aceptada, el resultado debe exceder el valor

crítico (Z) indicado en la tabla de tabulación R, con base en los grados de libertad

$X_t$

correspondientes a los resultados obtenidos.

Las áreas en sombra indican dónde se refuta la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alternativa. Si este punto de control es exitoso, entonces rechazaremos la hipótesis nula y aceptaremos la hipótesis alternativa.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Después de realizar una exhaustiva verificación de la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación, se procedió a la aplicación personal de los mismos a la muestra seleccionada para nuestro estudio. Cada director y docente de las instituciones educativas involucradas participó en la aplicación de los instrumentos diseñados, dedicando aproximadamente entre 10 y 30 minutos, dependiendo del tipo de instrumento y la profundidad de las preguntas. Esta duración se ajustó cuidadosamente teniendo en cuenta la disponibilidad de cada participante, con el fin de garantizar su colaboración y minimizar las interrupciones en su labor diaria.

Es importante destacar que, una vez entregado el respectivo instrumento a cada participante, se respetó escrupulosamente el tiempo estipulado para su cumplimentación antes de recogerlo para su posterior análisis. Este protocolo de recolección de datos se llevó a cabo de manera rigurosa para garantizar la integridad y la fiabilidad de la información recopilada, así como para respetar el tiempo y los compromisos de los participantes en el estudio.

Esta metodología de aplicación personal de los instrumentos de



investigación permitió obtener datos de primera mano y aseguró una alta tasa de respuesta, ya que los participantes pudieron expresar sus opiniones y experiencias de manera directa y confidencial. Además, el respeto por el tiempo de los participantes contribuyó a fortalecer la relación de confianza entre los investigadores y los sujetos de estudio, facilitando así la colaboración y el compromiso con el proyecto de investigación.

**4.1. Resultados obtenidos: Gestión institucional**

**Tabla 4**

*Proceso de planificación*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	10,0
Casi nunca	7	11,7
Algunas veces	13	21,7
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI que, representó el 10% de la muestra estudiada.



07 encuestados percibieron que casi nunca es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI representando, que representó el 11,7% de la muestra estudiada.

13 encuestados percibieron que algunas veces es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI, que representó el 21,7 de la muestra estudiada.

30 de los cuestionados percibieron que casi siempre es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión el PEI, PAT y el RI.

### Tabla 5

*Proceso de planificación en la institución*

	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	3	5%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	10	15%	59	62%	61	64%
Neutral	22	23%	46	48%	5	8%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	40	62%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	7	11%	2	2%	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

Nota. Cuestionario

Figura 1

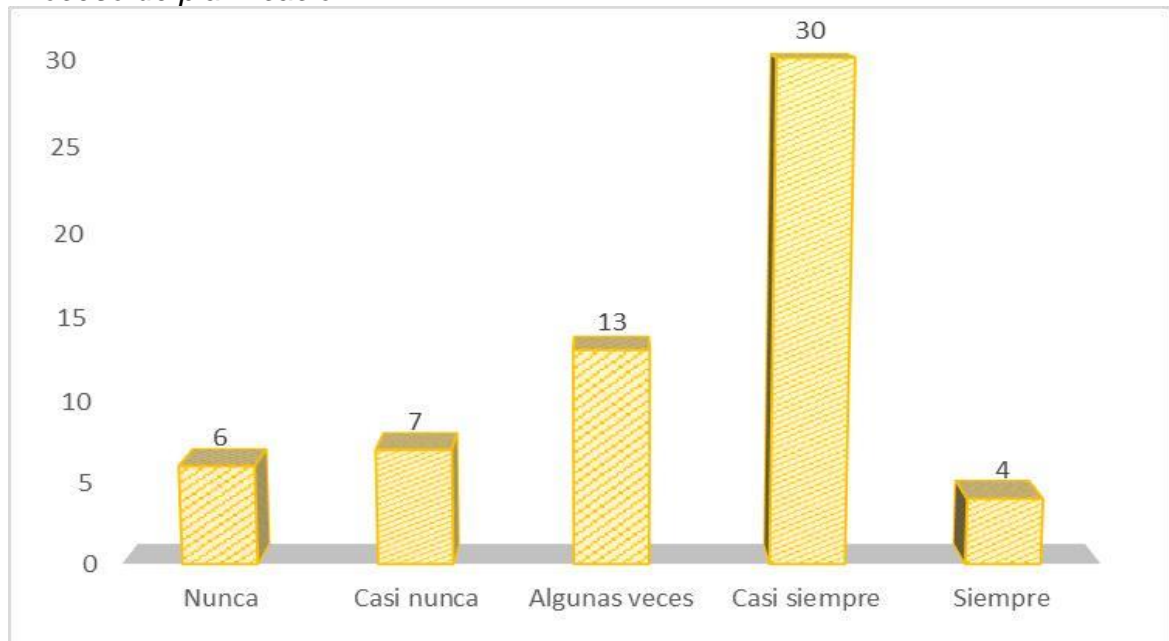
*Proceso de planificación*

Tabla 6

*La IE gestiona materiales educativos.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6,7
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	14	23,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Una vez que implementamos las herramientas para recopilar datos, procedimos a delinear y examinar la información para sacar conclusiones precisas como parte del proceso de investigación, que se detallará más a fondo.

La gestión oportuna de la implementación de materiales educativos para directores de instituciones educativas se aborda a través de encuestas a docentes y directivos del nivel de educación secundaria en el distrito Ugel Crucero de



Limbani. 04 participantes creían que los directores de la institución educativa no estaban supervisando eficazmente la implementación oportuna de los materiales educativos, lo que representa el 6,7% del grupo encuestado.

08 participantes creían que los directores de las instituciones educativas rara vez supervisan eficazmente la implementación oportuna de los materiales educativos, lo que representa el 13,3% de la muestra.

Catorce participantes creían que los directores de las instituciones educativas ocasionalmente supervisan eficazmente la implementación de los materiales educativos, lo que representa el 23,3% de la muestra encuestada.

El 30% de los encuestados creía que los directores de las instituciones educativas son consistentemente eficaces en la implementación oportuna de los materiales educativos, lo que representa aproximadamente la mitad de la muestra.

Al final, de la muestra total, 4 personas consideraron que los líderes del colegio comunican consistentemente sus puntos de vista sobre la gestión educativa de los docentes, lo que representa el 6,7% de la muestra total.

En general, la mayoría de los participantes de la encuesta creyeron consistentemente que los directores de las instituciones educativas son eficaces en la gestión de la implementación de materiales educativos.

**Tabla 7**

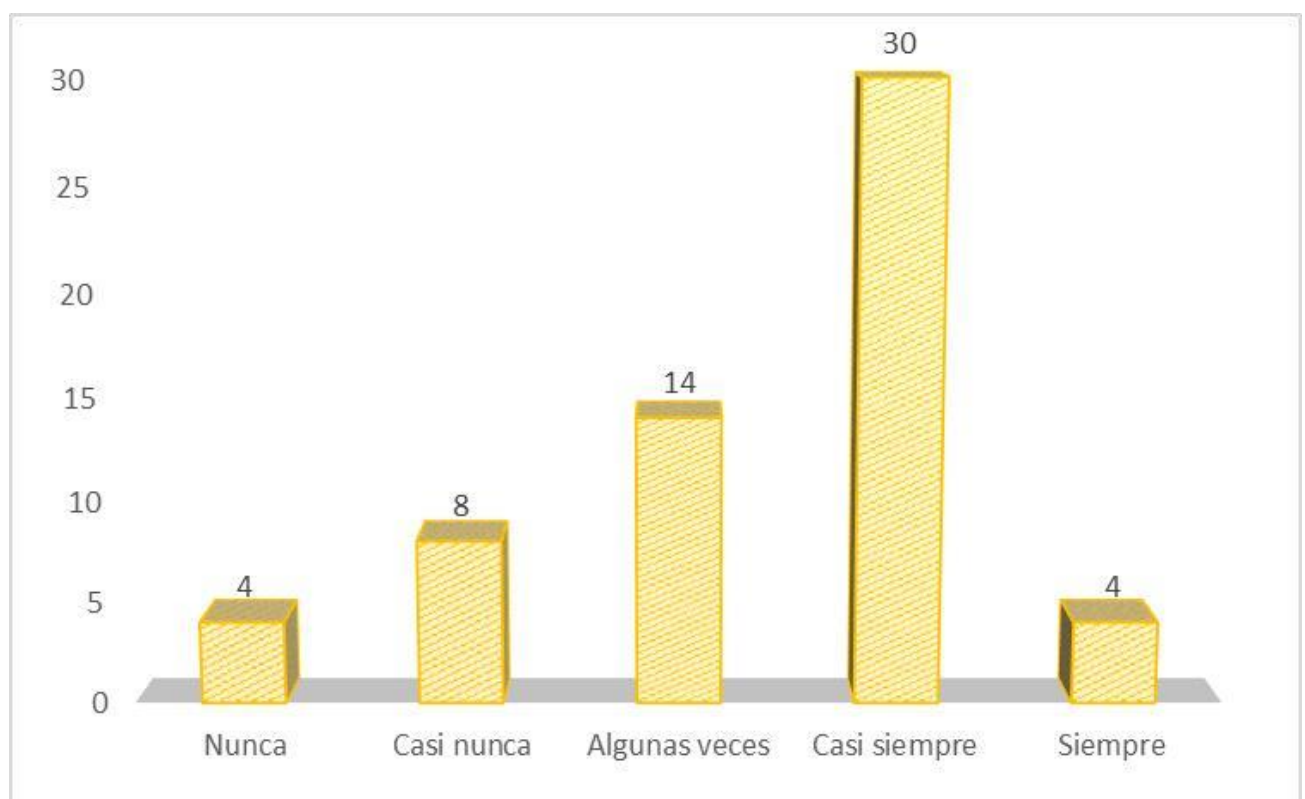
*Proceso gestión*

ESCALA	GESTION									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	8	9%	64	67%	57	60%	62	65%
Neutral	20	21%	20	24%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	47	55%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	9	11%	3	3%	0	0%	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

Nota.Cuestionario

**Figura 2**

*La IE gestiona materiales educativos*





**Tabla 8**

*Los directivos de la IE conocen IGA.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
<b>Nunca</b>	<b>6</b>	<b>10,0</b>
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	14	23,3
Casi siempre	28	46,7
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con los directivos de la IES tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual; han sido encuestados docentes y directores de diferentes IES en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual que, representó el 10% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual representando, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

14 encuestados percibieron que algunas veces los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual, que representó el 23,3% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual

siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual.

**Tabla 9**

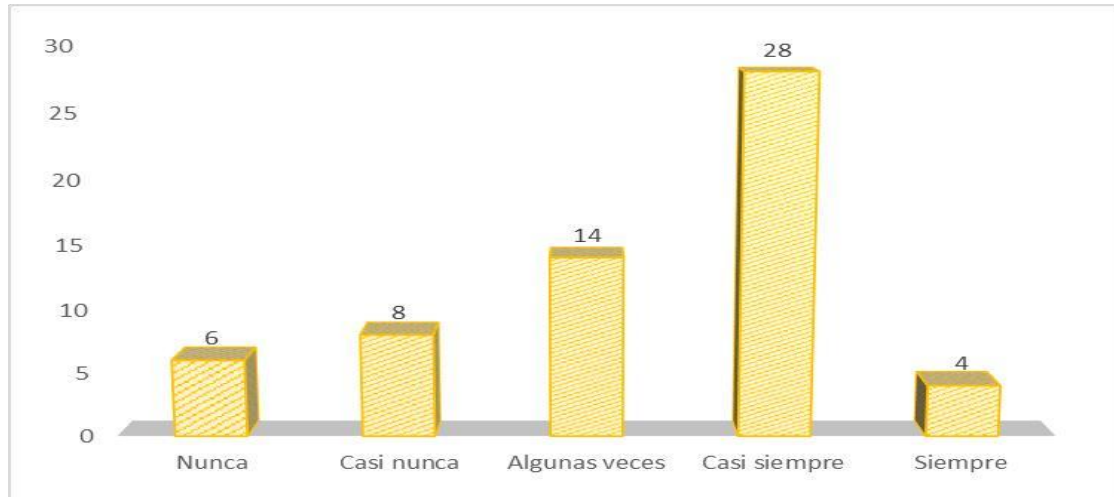
*Según directivos*

ESCALA	Directivos									
	-									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
<b>Muy en desacuerdo</b>	4	4%	7	7%	6	6%	6	6%	1	1%
<b>En desacuerdo</b>	55	58%	53	56%	20	21%	5 3	56%	40	42%
<b>Neutral</b>	30	32%	18	19%	23	24%	2 6	27%	36	38%
<b>De acuerdo</b>	6	6%	12	13%	37	39%	8	8%	15	16%
<b>Muy de acuerdo</b>	0	0%	5	5%	9	9%	2	2%	3	3%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>9 5</b>		<b>95</b>	

Nota. Encuestas

**Figura 3**

*Los directivos de la IE conocen IGA.*



**Tabla 10**

*Priorizan la gestión pedagógica*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	11	18,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	6	10,0
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación; han sido encuestados docentes y directores de diferentes IES en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación que,

representó el 8,3% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación representando, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

11 encuestados percibieron que algunas veces los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación, que representó el 18,3% de la muestra estudiada.

30 de los cuestionados percibieron que casi siempre los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 6 conformantes de la muestra percibieron que siempre los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación, siendo un 10% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación.

**Tabla 11**

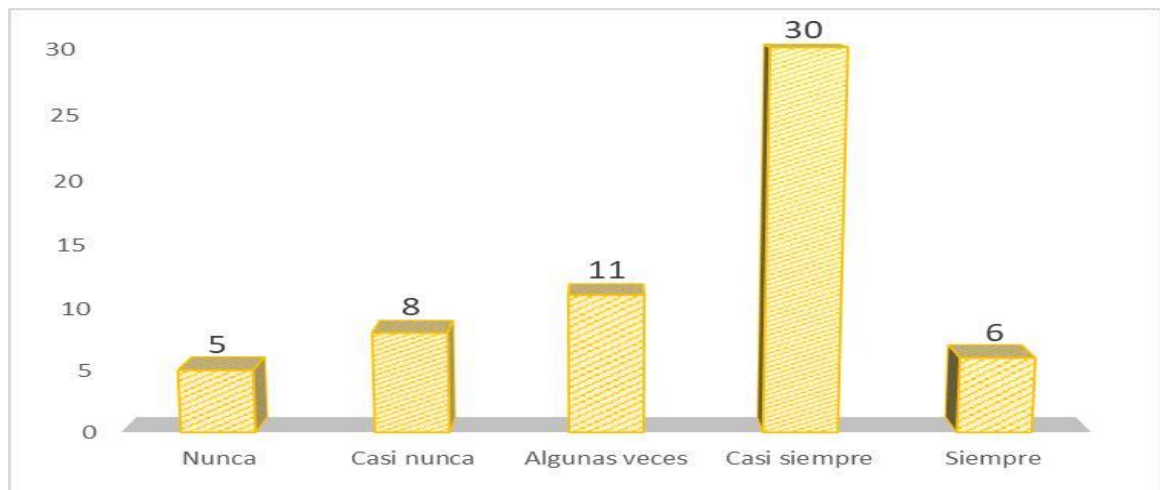
*Gestión según institución*

ESCALA	Institucionalidad									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	19	20%	19	20%	3	5%	8	8%	32	34%
En desacuerdo	62	65%	62	65%	10	15%	54	57%	41	43%
Neutral	6	6%	6	6%	5	8%	9	9%	8	8%
De acuerdo	6	6%	6	6%	40	62%	19	20%	13	14%
Muy de acuerdo	2	2%	2	2%	7	11%	5	5%	1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

Nota. Encuestas

**Figura 4**

*Priorizan la gestión pedagógica*



Nota. Tabla 10

**Tabla 12**

*Los directivos monitorean a los docentes.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	10	16,7
Algunas veces	12	20,0
Casi siempre	28	46,7
Siempre	5	8,3
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con los directivos de la institución educativa realizan permanente el monitoreo a los docentes; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca los directivos de la institución educativa



realizan permanente el monitoreo a los docentes que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

10 encuestados percibieron que casi nunca los directivos de la institución educativa realizan permanente el monitoreo a los docentes representando, que representó el 16,7% de la muestra estudiada.

12 encuestados percibieron que algunas veces los directivos de la institución educativa realizan permanente el monitoreo a los docentes, que representó el 20% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre los directivos de la institución educativa realizan permanente el monitoreo a los docentes siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 5 conformantes de la muestra percibieron que siempre los directivos de la institución educativa realizan permanente el monitoreo a los docentes, siendo un 8,3% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que los directivos de la institución educativa realizan permanente el monitoreo a los docentes.



**Tabla 13**

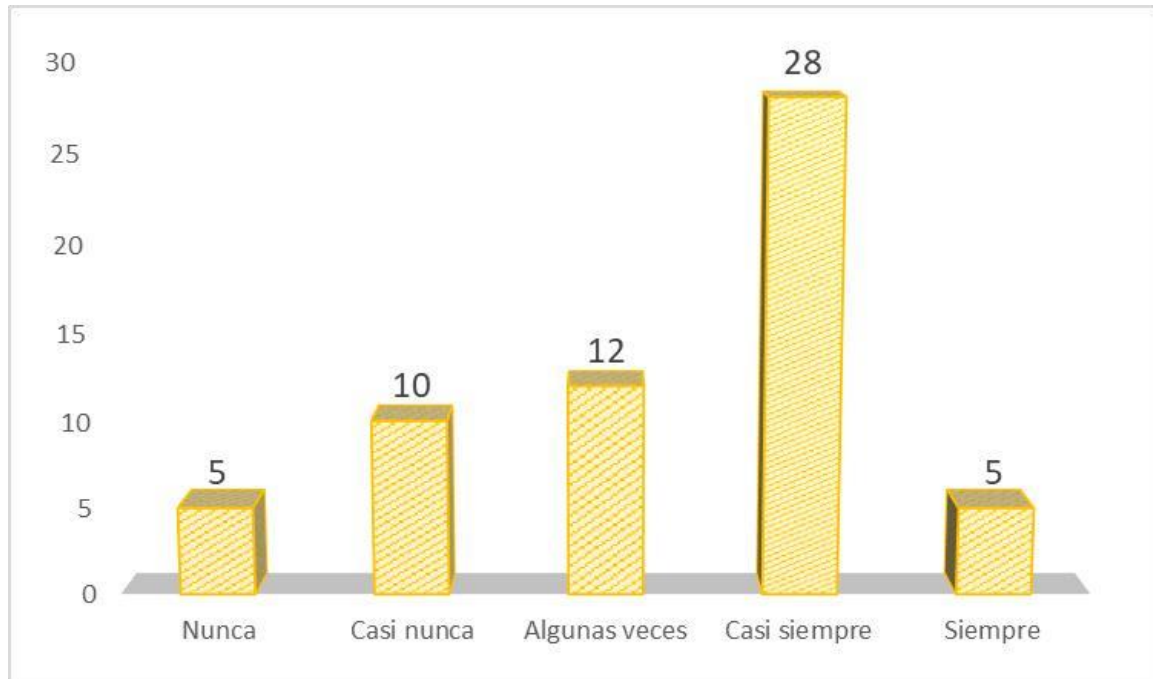
*Monitoreo institucional*

ESCALA	Monitoreo									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	4	4%	7	7%	6	6%	6	6%	1	1%
En desacuerdo	55	58%	53	56%	20	21%	53	56%	40	42%
Neutral	30	32%	18	19%	23	24%	26	27%	36	38%
De acuerdo	6	6%	12	13%	37	39%	8	8%	15	16%
Muy de acuerdo	0	0%	5	5%	9	9%	2	2%	3	3%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

Nota. Encuestas

**Figura 5**

*Los directivos monitoreo a los docentes.*



**Tabla 14**

*Los directivos expresan sobre la gestión*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	10,0
Casi nunca	7	11,7
Algunas veces	13	21,7
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los



docentes; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes que, representó el 10% de la muestra estudiada.

07 encuestados percibieron que casi nunca los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes representando, que representó el 63,3% de la muestra estudiada.

13 encuestados percibieron que algunas veces los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes, que representó el 20% de la muestra estudiada.

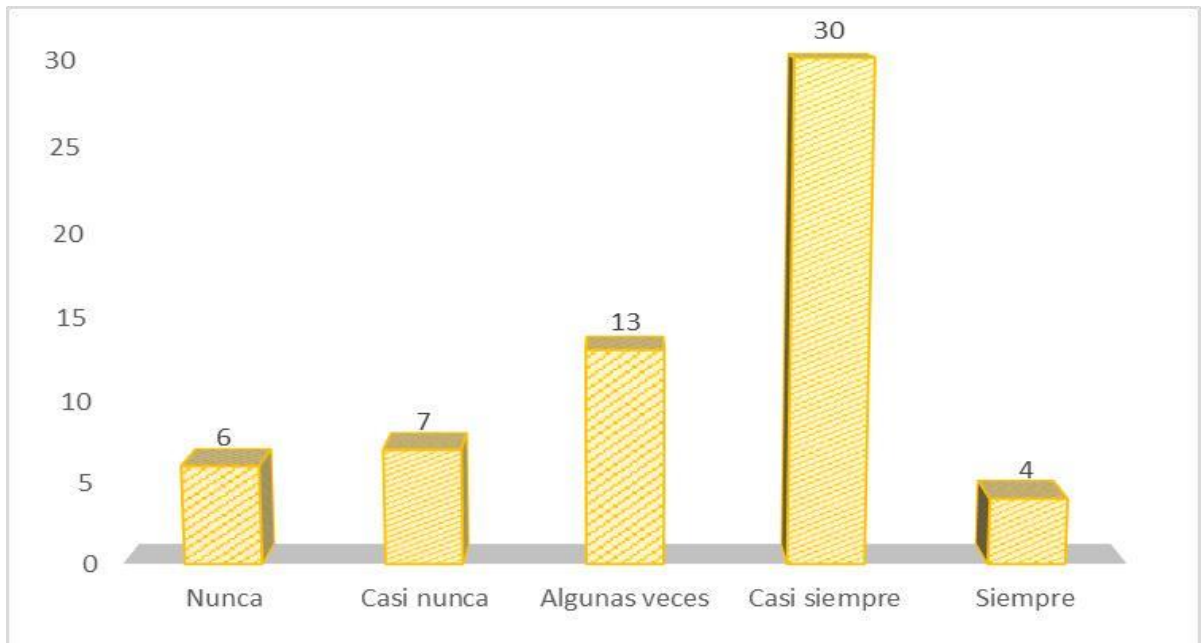
30 de los cuestionados percibieron que casi siempre los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que los directivos de la institución educativa expresan sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes.

### Figura 6

*Los directivos expresan sobre gestión*



Nota. Tabla 15

### Tabla 16

*La gestión institucional analiza instrumentos*

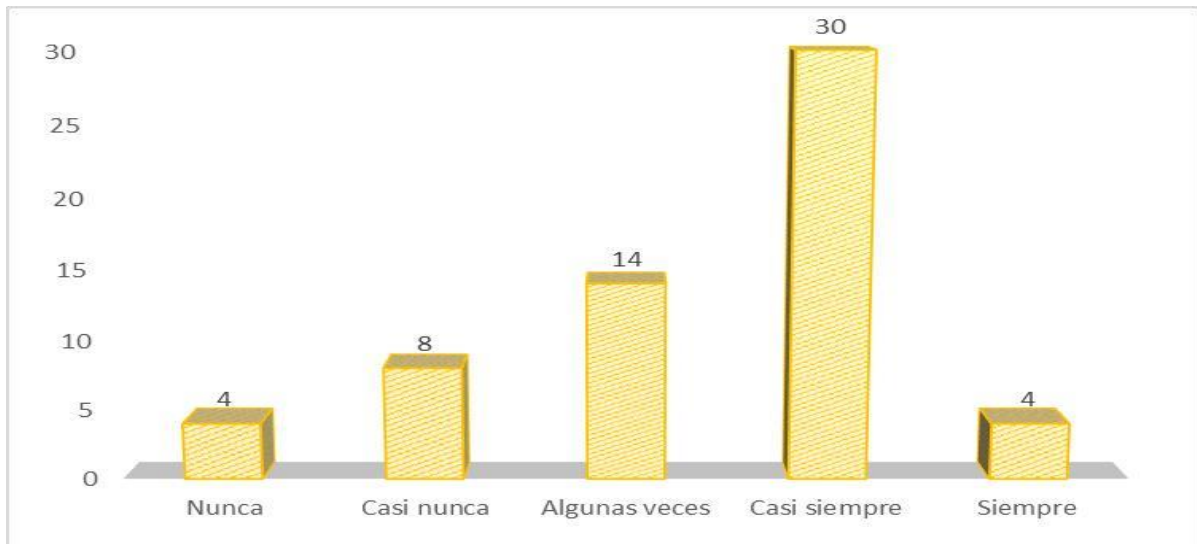
Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6,7
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	14	23,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación

**Figura 7**

*La gestión analiza los instrumentos de gestión*



Nota. Tabla 16

**Tabla 17**

*En la IE la información es oportuna.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	10,0
	Casi nunca	8	13,3
	Algunas veces	14	23,3
	Casi siempre	28	46,7
	Siempre	4	6,7
	Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:



Con respecto al ítem relacionada con la institución educativa la información sobre la administración de los recursos financieros para implementación de los planes de mejora es oportuna; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca en la institución educativa la información sobre la administración de los recursos financieros para implementación de los planes de mejora es oportuna que, representó el 10% de la muestra estudiada.

**Tabla 17**

*Proceso*

ESCALA	Proceso									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	8	9%	64	67%	57	60%	62	65%
Neutral	20	21%	20	24%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	47	55%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	9	11%	3	3%	0	0%	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

*Nota. Encuestas*

**Figura 8**

*En la IE la información sobre planes de mejora es oportuna.*



Nota. Tabla 17

**Tabla 18**

*En la IE se realiza actividades de intercambio de experiencias.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	11	18,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	6	10,0
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Después de utilizar las herramientas de recolección de datos, describimos y analizamos la información para sacar conclusiones válidas como parte del proceso de investigación. Esto incluyó detallar los siguientes hallazgos.

Se entrevistó a profesores y administradores de varias instituciones de educación secundaria en el distrito Ugel Crucero de Limbani sobre la participación



de la escuela en actividades colaborativas de resolución de problemas con otras escuelas para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje. Cinco participantes creían que la institución educativa no participa en actividades para compartir conocimientos con otras instituciones para abordar los desafíos de enseñanza y aprendizaje. Esto representó el 8,3% de la muestra total.

De los 08 individuos encuestados, el 13,3% creía que la institución educativa rara vez participa en actividades de intercambio colaborativo con otras instituciones educativas para abordar cuestiones en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

11 participantes creyeron que, en ocasiones, la escuela participa en actividades para compartir ideas con otras escuelas con el fin de abordar problemas en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esto constituyó el 18,3% de la muestra total.

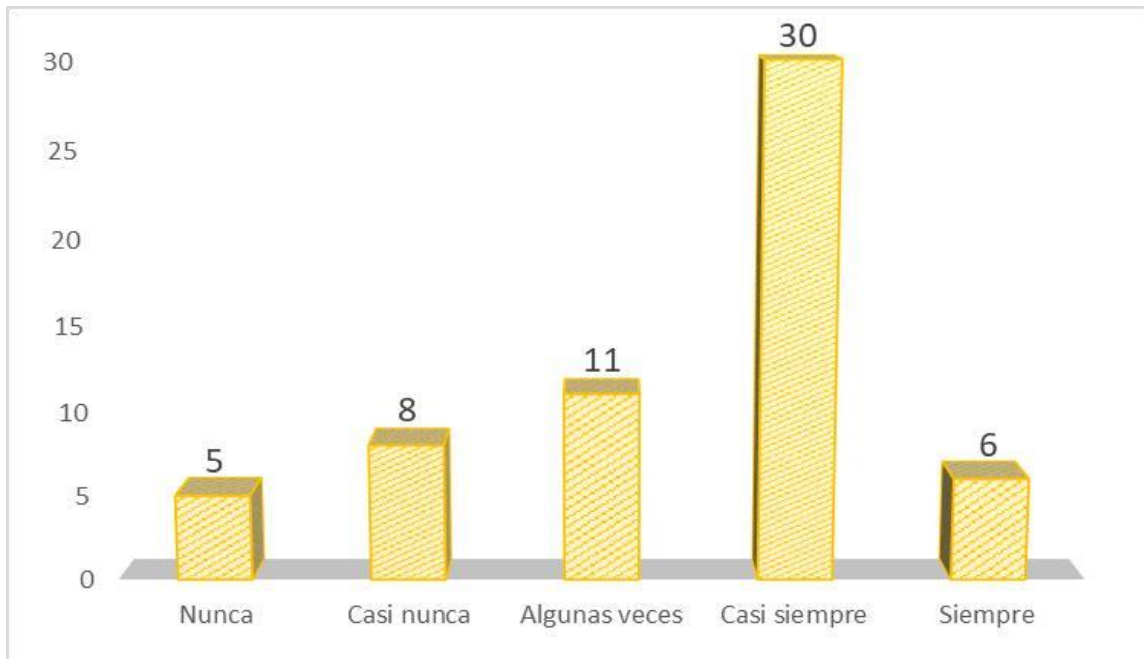
El 30% de los encuestados señaló que existen frecuentes oportunidades para que las instituciones educativas compartan experiencias y colaboren en la resolución de desafíos de enseñanza y aprendizaje, lo que representa aproximadamente la mitad de la muestra.

En conclusión, 6 del grupo de muestra creen que la institución educativa participa constantemente en actividades con otras instituciones para compartir conocimientos y abordar problemas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que representa el 10% del tamaño total de la muestra.

En conclusión, la mayoría de los encuestados creían que la institución educativa participa constantemente en actividades con otras instituciones educativas para compartir experiencias y abordar problemas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

**Figura 9**

*En la IE se realiza actividades de intercambio*



Nota. Tabla 18

**Tabla 19**

*La IE efectúa actividades de intercambio*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	10	16,7
Algunas veces	12	20,0
Casi siempre	28	46,7
Siempre	5	8,3
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Después de utilizar las herramientas para recopilar datos, pasamos a explicarlas y examinar la información disponible para asegurarnos de que nuestro proceso de investigación arrojará conclusiones precisas, que se describen a continuación.

Respecto a la institución educativa, se compromete a compartir experiencias



con otras instituciones educativas para potenciar las habilidades del personal docente. Se ha realizado una encuesta a profesores y directores de varias instituciones de educación secundaria en el distrito Ugel Crucero de Limbani. Sólo el 83% de la muestra estudiada consideró que la institución educativa no realiza actividades para compartir experiencias con otras instituciones con el fin de potenciar las capacidades del equipo docente.

De la muestra estudiada, 10 encuestados, o el 16,7%, creían que la institución educativa rara vez participa en actividades de colaboración con otras instituciones para mejorar las habilidades de su equipo docente.

12 participantes consideraron que la institución educativa realiza ocasionalmente actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones con el fin de potenciar las habilidades del profesorado, constituyendo el 20% de la muestra del estudio.

El 28% de los encuestados consideró que la institución educativa realiza frecuentemente actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones educativas con el fin de mejorar las habilidades del equipo docente, constituyendo aproximadamente el 46,7% de la muestra de la encuesta.

En conclusión, 5 individuos de la muestra consideraron que la institución educativa se compromete constantemente a compartir experiencias con otros IE con el fin de potenciar las habilidades del equipo docente, representando el 8,3% del total de la muestra.

En conclusión, la mayoría de los encuestados creían consistentemente que la institución educativa participa en actividades para colaborar con otras instituciones con el fin de mejorar las habilidades del personal docente.

**Tabla 20**

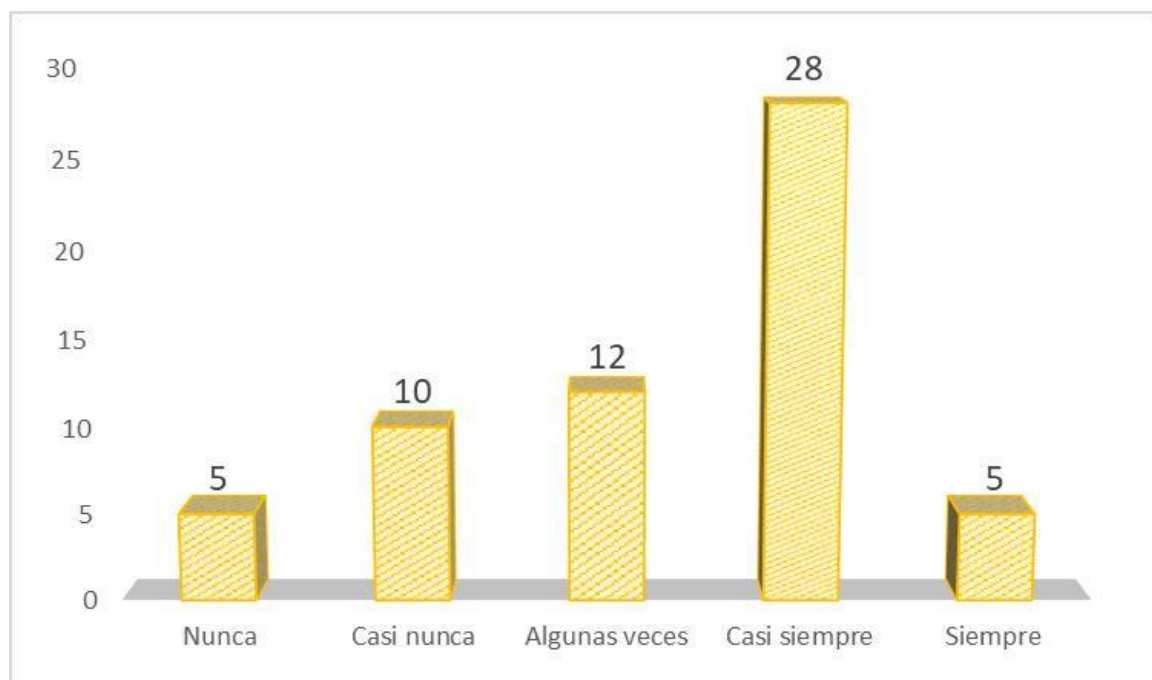
*Proceso de planificación*

ESCALA	PLANIFICACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	8	9%	64	67%	57	60%	62	65%
Neutral	20	21%	20	24%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	47	55%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	9	11%	3	3%	0	0%	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

NOTA. ENCUESTAS

*Figura 10*

*La IE efectúa actividades de intercambio*



*Nota. Tabla 18*

#### 4.2. Resultados: Clima laboral

**Tabla 21**

*Existe políticas sobre comunicación en la IE.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	10,0
Casi nunca	7	11,7
Algunas veces	13	21,7
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Después de utilizar las herramientas de recopilación de datos, procedimos a describirlas y analizarlas para obtener conclusiones confiables en el proceso de investigación. Esto implicó proporcionar una visión general exhaustiva de la información disponible a continuación.

La encuesta examinó la presencia de políticas de comunicación interna y externa dentro de la Institución Educativa entre docentes y directores de educación secundaria en el distrito Ugel Crucero de Limbani. 06 personas consideraron que la Institución Educativa no reconoce la importancia de contar con políticas que promuevan y regulen la comunicación tanto al interior de la institución como con el exterior. Constituyó el 10% del grupo que fue estudiado.

La encuesta encontró que sólo un pequeño número de participantes cree que existen políticas efectivas para regular la comunicación tanto dentro como fuera de su institución educativa. Esto representa la mayoría, que comprende el 63,3% de toda la muestra.



Trece personas en el estudio pensaron que a veces existen regulaciones que controlan la comunicación tanto dentro como fuera de la Institución Educativa, lo que representa el 20% del total de participantes.

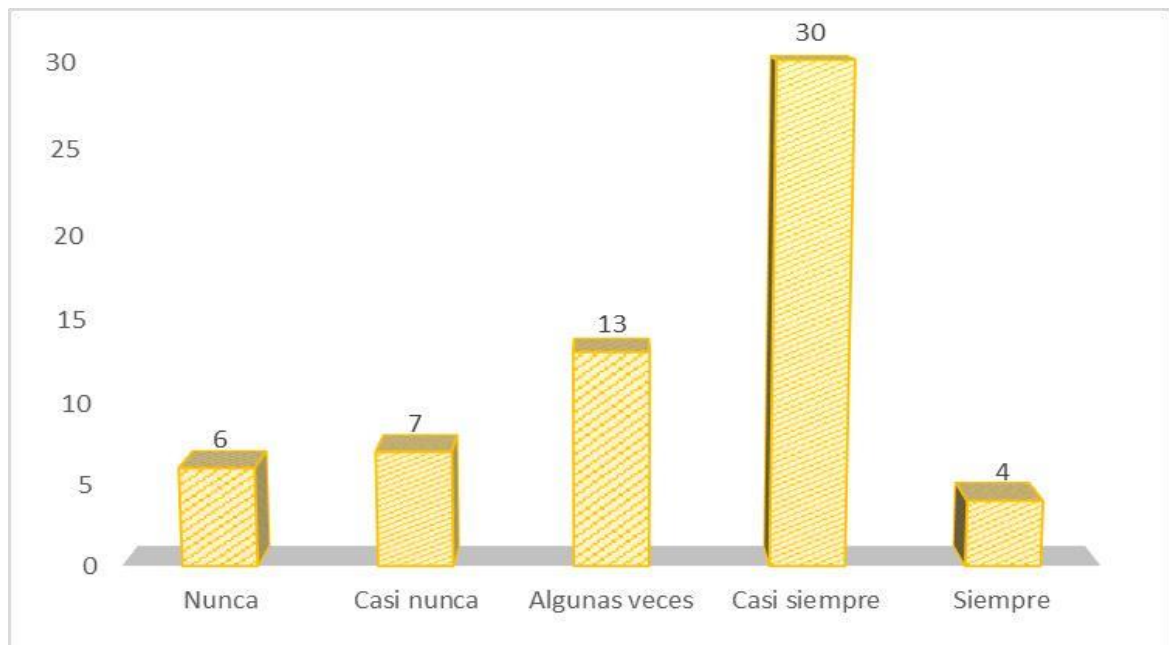
Aproximadamente la mitad de la muestra, el 30% de los encuestados, consideró que en general muestra la existencia de políticas que controlan la comunicación tanto interna como externa en la institución educativa.

Al final, 4 personas de la investigación reconocieron que la existencia de políticas de comunicación tanto dentro como fuera de la institución educativa tiene consistentemente significancia, totalizando 6 participantes. 7 por ciento de toda la muestra.

Básicamente, la mayoría de los participantes de la encuesta indicaron consistentemente que percibían políticas que rigen la comunicación tanto interna como externa dentro de la Institución Educativa.

**Figura 11**

*Existe políticas en la IE.*

**Tabla 22**

*La política educativa se relaciona con el clima laboral en la IE.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6,7
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	14	23,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Después de utilizar las herramientas de recopilación de datos, pasamos a explicarlas y examinarlas, analizando la información disponible para asegurarnos de que nuestro proceso de investigación arrojará conclusiones válidas. Esto incluye los siguientes detalles:

En cuanto al ítem de política educativa, se refiere al clima laboral y la confianza dentro del ámbito de la institución educativa. Se realizó una encuesta



entre profesores y administradores de varias instituciones de educación secundaria en el distrito Ugel Crucero de Limbani 04. Los participantes creen que la política educativa no se alinea con los requisitos prácticos del entorno laboral, y solo el 6,7% de la población de la muestra Coincidió en que refleja fielmente la realidad de las instituciones educativas.

Sólo 08 encuestados consideraron que la política educativa rara vez está conectada con el ambiente de trabajo y el asertividad en la realidad de la institución educativa, representando el 13,3% de la muestra del estudio.

Catorce participantes consideraron que la política educativa está ocasionalmente relacionada con el ambiente de trabajo y el asertividad dentro de una institución educativa, lo que representa el 23,3% de la muestra del estudio.

El 30% de los encuestados creía que la política educativa está constantemente relacionada con el lugar de trabajo y el asertividad de una institución educativa, lo que representa aproximadamente la mitad de la muestra.

Al final, 4 personas encuestadas consideraron que las políticas educativas están estrechamente ligadas al entorno profesional y al asertividad dentro de una institución educativa, lo que representa el 6,7% de toda la muestra.

En resumen, la mayoría de los participantes en la encuesta creyeron consistentemente que la política educativa está conectada con el lugar de trabajo y desempeña un papel importante en la configuración de la cultura de las instituciones educativas.

**Tabla 23**

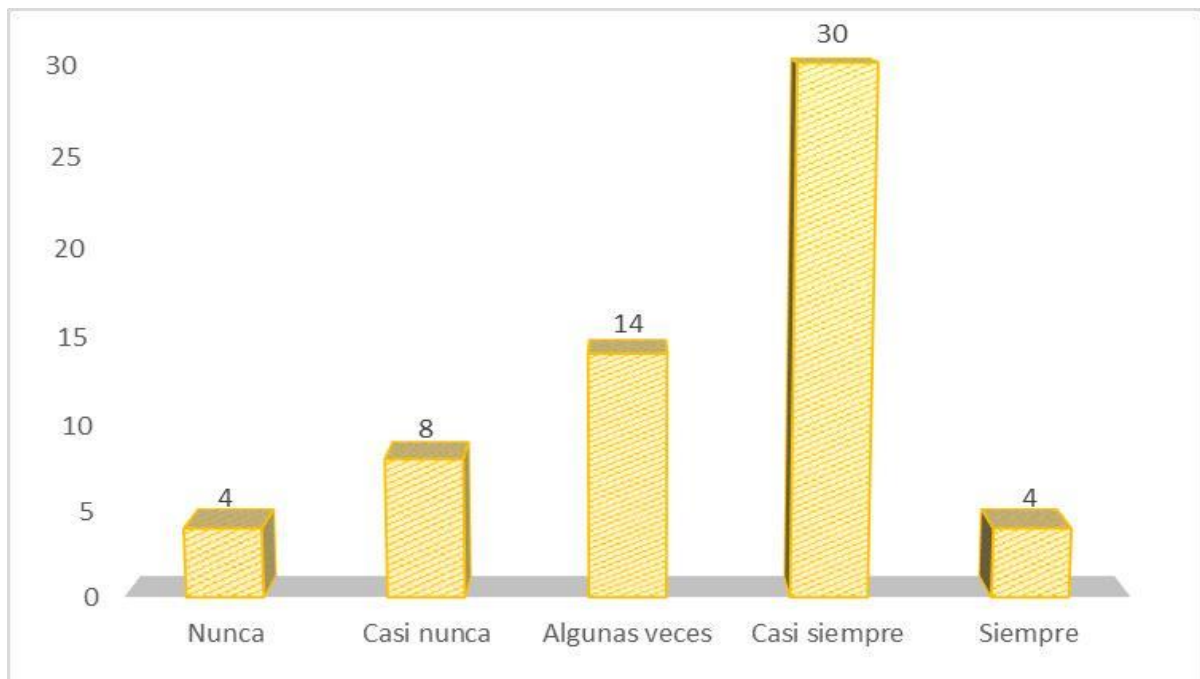
*Política según institución*

ESCALA	Política									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	3	5%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	10	15%	59	62%	61	64%
Neutral	22	23%	46	48%	5	8%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	40	62%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	7	11%	2	2%	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

Nota. Encuestas

**Figura 12**

*La política educativa se relaciona con el clima laboral en la IE.*



Nota. Tabla 20



**Tabla 16**

*Los directivos de la IE adecuan su comportamiento*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	6	10,0
	Casi nunca	8	13,3
	Algunas veces	14	23,3
	Casi siempre	28	46,7
	Siempre	4	6,7
	Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente que, representó el 10% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente representando, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

14 encuestados percibieron que algunas veces los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente, que representó el 23,3% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre los directivos de la



institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente.

**Tabla 21**

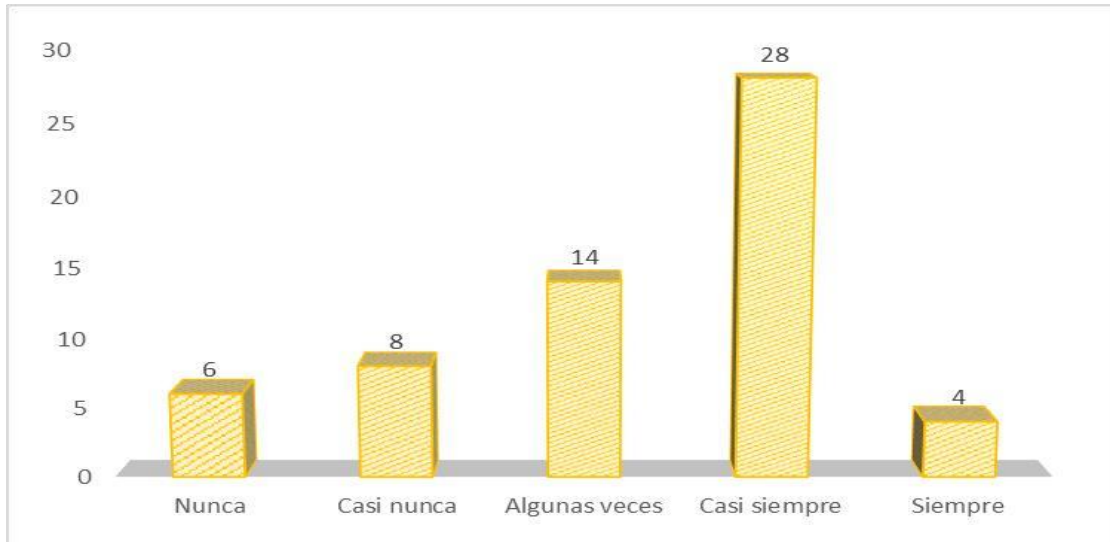
*Gestiones institucionales*

ESCALA	Gestiones institucionales									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	3	5%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	10	15%	59	62%	61	64%
Neutral	22	23%	46	48%	5	8%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	40	62%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	7	11%	2	2%	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

Nota. encuestas

**Figura 13**

*Los directivos de la IE adecuan su comportamiento*



Nota. Tabla 21

**Tabla 22**

*El clima institucional es favorable*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	11	18,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	6	10,0
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con el clima institucional es favorable para una gestión eficaz; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero



distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca el clima institucional es favorable para una gestión eficaz que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca el clima institucional es favorable para una gestión eficaz representando, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

11 encuestados percibieron que algunas veces el clima institucional es favorable para una gestión eficaz, que representó el 18,3% de la muestra estudiada.

30 de los cuestionados percibieron que casi siempre el clima institucional es favorable para una gestión eficaz siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 6 conformantes de la muestra percibieron que siempre el clima institucional es favorable para una gestión eficaz con anticipación, siendo un 10% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que el clima institucional es favorable para una gestión eficaz.

**Tabla 22**

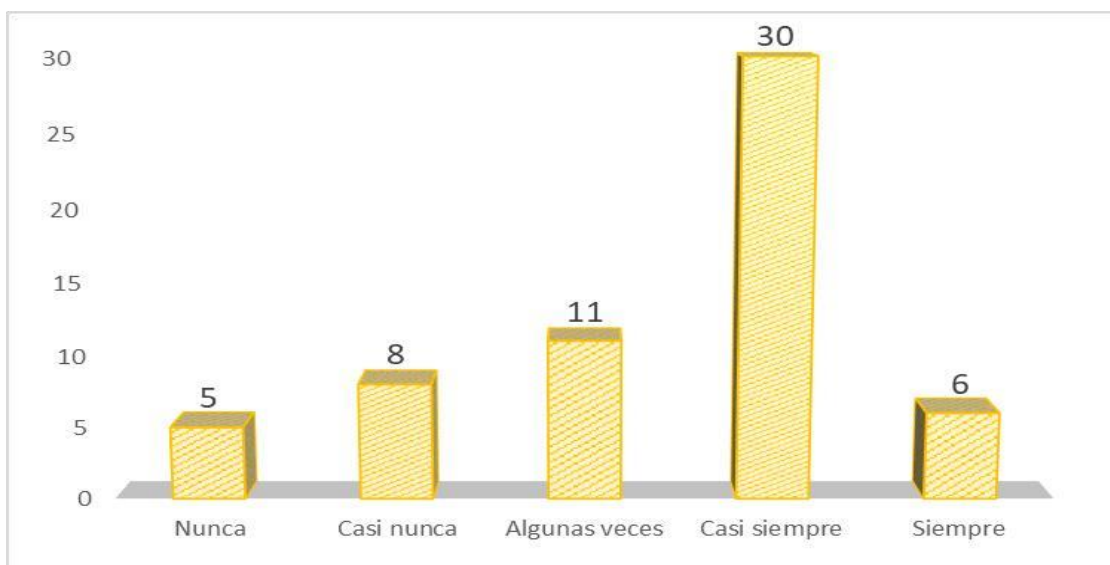
*Organización institucional*

ESCALA	ORGANIZACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	8	9%	64	67%	57	60%	62	65%
Neutral	20	21%	20	24%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	47	55%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	9	11%	3	3%	0	0%	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

*Nota. Cuestionario*

**Figura 14**

*El clima institucional es favorable*



*Nota. Tabla 22*



**Tabla 23**

*Los directivos muestran la empatía.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	10	16,7
Algunas veces	12	20,0
Casi siempre	28	46,7
Siempre	5	8,3
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

10 encuestados percibieron que casi nunca los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente representando, que representó el 16,7% de la muestra estudiada.

12 encuestados percibieron que algunas veces los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente, que representó el 20% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que *casi siempre los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente siendo relativamente el 46,7% de la muestra.*

Finalmente fueron 5 conformantes de la muestra percibieron que siempre *los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente*, siendo un 8,3% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente.

**Tabla 22**

*Favorable gestión*

ESCALA	Favorabilidad									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	8	9%	64	67%	57	60%	62	65%
Neutral	20	21%	20	24%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	47	55%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	9	11%	3	3%	0	0%	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

*Nota. Cuestionarios*

**Figura 15**

*Los directivos muestran la labor docente.*



*Nota. Tabla 23*

**Tabla 19**

*Los directivos son líderes que influye en sus colegas*

<b>Valoración</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Nunca	6	10,0
Casi nunca	7	11,7
Algunas veces	13	21,7
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con la percepción de los directivos de la institución educativa son líderes que influye en sus colegas docentes en su labor diaria; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca los directivos de la institución educativa son líderes que influye en sus colegas docentes en su labor diaria que, representó el 10% de la muestra estudiada.

07 encuestados percibieron que casi nunca los directivos de la institución educativa son líderes que influye en sus colegas docentes en su labor diaria representando, que representó el 63,3% de la muestra estudiada.

13 encuestados percibieron que algunas veces los directivos de la institución educativa son líderes que influye en sus colegas docentes en su labor diaria, que representó el 20% de la muestra estudiada.



30 de los cuestionados percibieron que casi siempre los directivos de la institución educativa son lideres que influye en sus colegas docentes en su labor diaria siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre los directivos de la institución educativa son lideres que influye en sus colegas docentes en su labor diaria, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron los directivos de la institución educativa son lideres que influye en sus colegas docentes en su labor diaria.

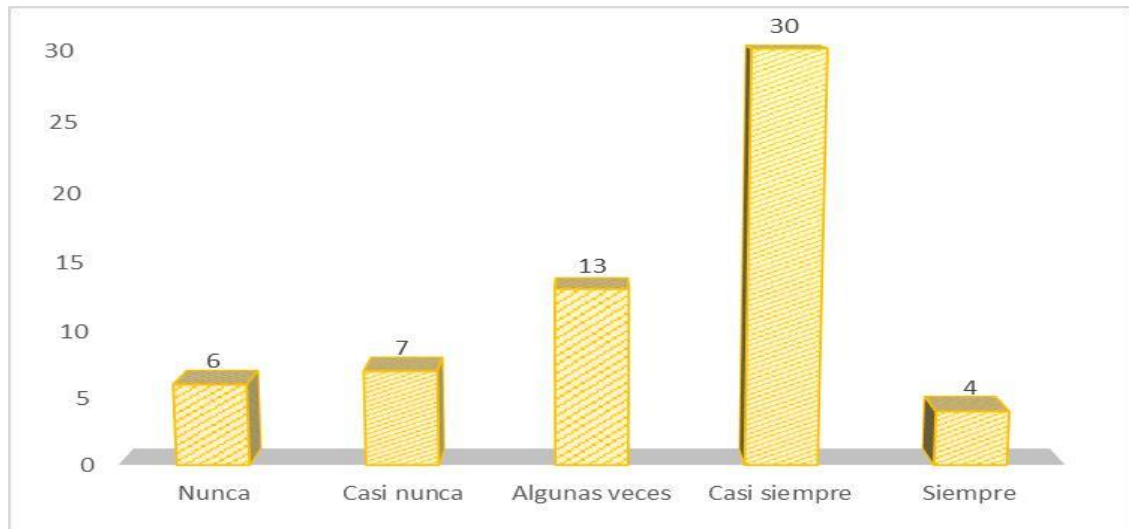
**Tabla 24**

*El clima institucional es favorable*

ESCALA	ORGANIZACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	1	1%	1	1%	10	11%	17	18%	14	15%
En desacuerdo	9	9%	8	9%	64	67%	57	60%	62	65%
Neutral	20	21%	20	24%	11	12%	14	15%	11	12%
De acuerdo	60	63%	47	55%	7	7%	7	7%	6	6%
Muy de acuerdo	5	5%	9	11%	3	3%	0	0%	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

**Figura 16**

*Los directivos de la IE son líderes que influye en sus colegas.*



*Nota. Tabla 25*

**Tabla 25**

*Ser consultivo para un director líder*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	6,7
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	14	23,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

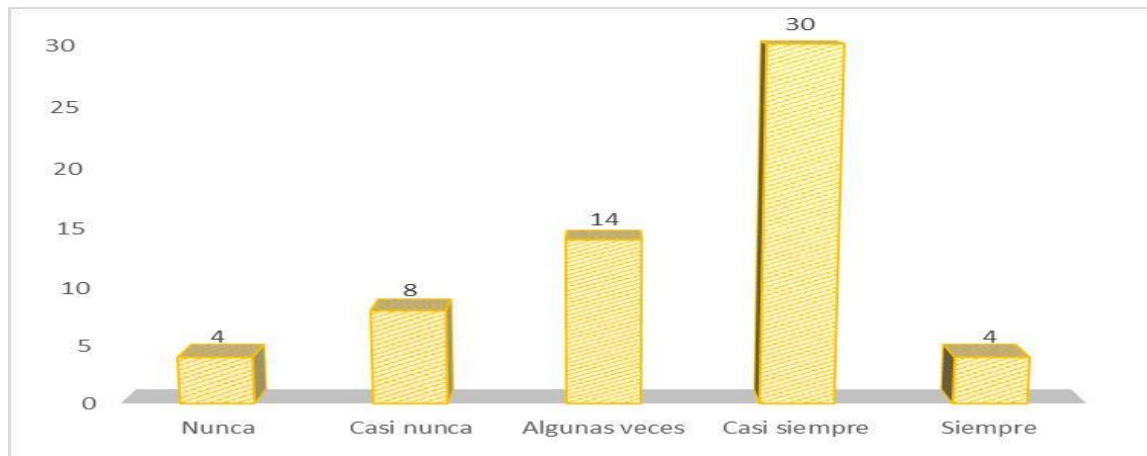
*Nota. Aplicación del cuestionario.*

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con al ser consultivo para un director líder siempre conduce a una gestión eficaz; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 04 encuestados percibieron que nunca al ser consultivo para un director líder siempre conduce a una gestión eficaz que, representó el 6,7% de la muestra estudiada.

**Figura 17**

*Ser consultivo para un director líder*



Nota. Tabla 26

**Tabla 21**

*La participación activa del director mejora el clima laboral.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	10,0
	Casi nunca	8	13,3
	Algunas veces	14	23,3
	Casi siempre	28	46,7
	Siempre	4	6,7
	Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la



Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral que, representó el 10% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral representando, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

14 encuestados percibieron que algunas veces la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral, que representó el 23,3% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que la comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral.

**Tabla 26**

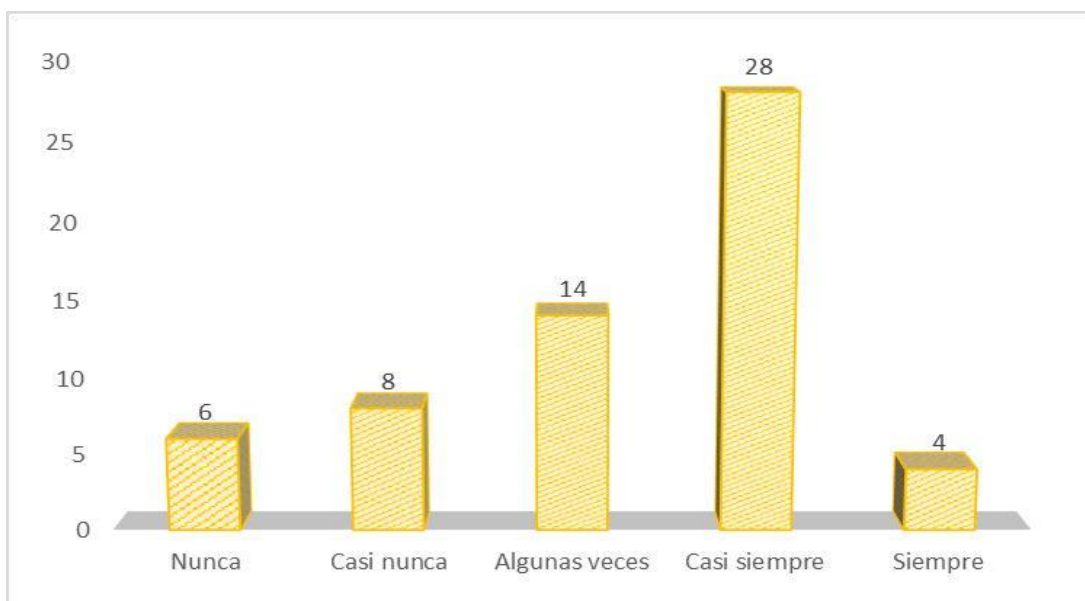
*El clima institucional es favorable*

ESCALA	PLANIFICACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	3	5%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	10	15%	59	62%	61	64%
Neutral	22	23%	46	48%	5	8%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	40	62%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	7	11%	2	2%	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

*Nota. Cuestionarios*

**Figura 18**

*La comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral.*



*Nota. Tabla 24*



**Tabla 27**

*Ser demócrata para un director.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	11	18,3
Casi siempre	30	50,0
Siempre	6	10,0
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca al ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca al ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente representando, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

11 encuestados percibieron que algunas veces al ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente, que representó el 18,3% de la muestra estudiada.

30 de los cuestionados percibieron que casi siempre al ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 6 conformantes de la muestra percibieron que siempre al

ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente, siendo un 10% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que al ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente.

**Tabla 28**

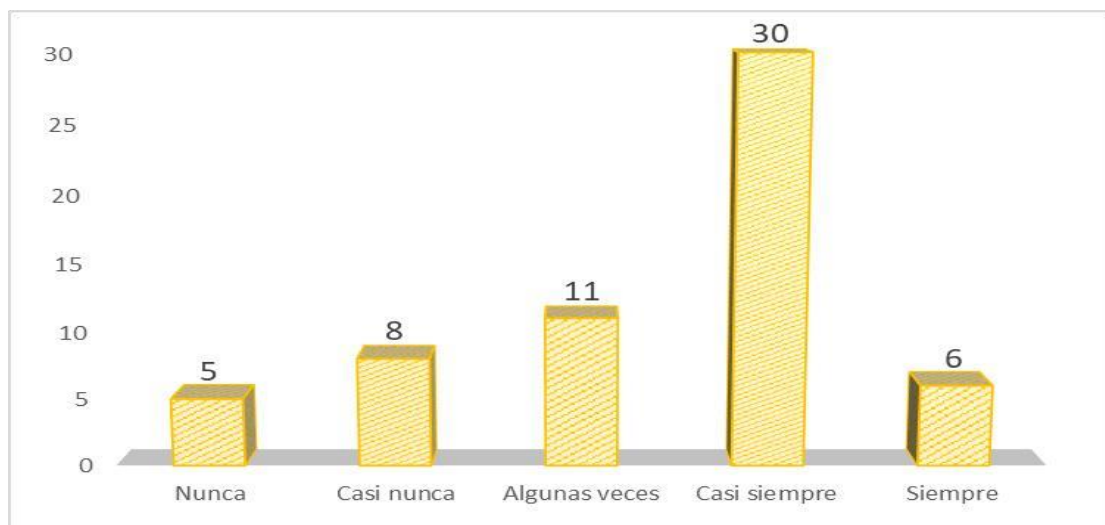
*El clima institucional*

ESCALA	Clima									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	3	5%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	10	15%	59	62%	61	64%
Neutral	22	23%	46	48%	5	8%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	40	62%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	7	11%	2	2%	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

*Nota. Tabla 28*

**Figura 19**

*Ser demócrata para un director.*



*Nota. Aplicación del cuestionario.*

**Tabla 29**

*La coordinación conduce a una gestión transparente.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	10	16,7
Algunas veces	12	20,0
Casi siempre	28	46,7
Siempre	5	8,3
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto al ítem relacionada con la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

10 encuestados percibieron que casi nunca la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente representando, que representó el 16,7% de la muestra estudiada.

12 encuestados percibieron que algunas veces la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente, que representó el 20% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente siendo relativamente

el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 5 conformantes de la muestra percibieron que siempre la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente, siendo un 8,3% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que la coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente.

**Tabla 30**

*El clima institucional es favorable*

ESCALA	PLANIFICACIÓN									
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy en desacuerdo	9	9%	6	6%	3	5%	8	8%	7	7%
En desacuerdo	17	18%	8	8%	10	15%	59	62%	61	64%
Neutral	22	23%	46	48%	5	8%	21	22%	12	13%
De acuerdo	37	39%	30	32%	40	62%	5	5%	11	12%
Muy de acuerdo	10	11%	5	5%	7	11%	2	2%	4	4%
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>		<b>95</b>	

*Nota. Cuestionario*

**Figura 20**

*La coordinación conduce a una gestión institucional transparente.*



Nota. Tabla

**4.3. Resumen variables y dimensiones**

**Tabla 31**

*Percepción de la variable gestión institucional*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	8	13,3
Algunas veces	13	21,7
Casi siempre	30	50,0
Siempre	4	6,7
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto a la variable gestión institucional; han sido encuestados



docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca es relevante la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca es relevante la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

13 encuestados percibieron que algunas veces es relevante la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 21,7% de la muestra estudiada.

30 de los cuestionados percibieron que casi siempre es relevante la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario siendo relativamente el 50% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre es relevante la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que es relevante la gestión institucional en las instituciones educativas del nivel secundario.



**Tabla 32**

*La coordinación y la cooperación conducen a una gestión institucional transparente.*

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	8,3
Casi nunca	10	16,7
Algunas veces	12	20,0
Casi siempre	28	46,7
Siempre	5	8,3
Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describir las, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto a la dimensión comunicación del clima laboral; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 05 encuestados percibieron que nunca es relevante comunicación del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario que, representó el 8,3% de la muestra estudiada.

10 encuestados percibieron que casi nunca es relevante comunicación del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 16,7 % de la muestra estudiada.

12 encuestados percibieron que algunas veces es relevante comunicación del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 20% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre es relevante comunicación del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario

siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 5 conformantes de la muestra percibieron que siempre es relevante comunicación del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, siendo un 8,3% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre es relevante comunicación del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario.

**Tabla 32**

*Liderazgo del clima laboral*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válido	Nunca	6	10,0
	Casi nunca	8	13,3
	Algunas veces	14	23,3
	Casi siempre	28	46,7
	Siempre	4	6,7
	Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales detallan lo siguiente:

Con respecto a la dimensión liderazgo del clima laboral; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca es relevante la dimensión liderazgo del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario que, representó el 10% de la muestra estudiada.



08 encuestados percibieron que casi nunca es relevante la dimensión liderazgo del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

14 encuestados percibieron que algunas veces es relevante la dimensión liderazgo del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 23,3% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre es relevante dimensión liderazgo del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre es relevante la dimensión liderazgo del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que es relevante la dimensión liderazgo del clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario.

**Tabla 33**

*Clima laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	10,0
	Casi nunca	8	13,3
	Algunas veces	14	23,3
	Casi siempre	28	46,7
	Siempre	4	6,7
	Total	60	100,0

Nota. Aplicación del cuestionario.

Se ha procedido con describirlas, analizarlas la información que se tiene a fin de obtener conclusiones validas durante el proceso de la investigación las cuales



detallan lo siguiente:

Con respecto a la variable clima laboral; han sido encuestados docentes y directores de diferentes instituciones educativas del nivel de educación secundaria en la Ugel Crucero distrito de Limbani 06 encuestados percibieron que nunca es relevante el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario que, representó el 10% de la muestra estudiada.

08 encuestados percibieron que casi nunca es relevante el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 13,3% de la muestra estudiada.

14 encuestados percibieron que algunas veces es relevante el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, que representó el 23,3% de la muestra estudiada.

28 de los cuestionados percibieron que casi siempre es relevante el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario siendo relativamente el 46,7% de la muestra.

Finalmente fueron 4 conformantes de la muestra percibieron que siempre es relevante el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario, siendo un 6,7% del total de nuestra muestra.

En resumen, la mayoría de los que fueron encuestados con respecto al ítem planteado casi siempre percibieron que es relevante el clima laboral en las instituciones educativas del nivel secundario.



#### 4.4. Prueba de hipótesis

##### 4.4.1. Prueba de normalidad

Tabla 34

Análisis de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Percepción de la variable gestión institucional	,300	60	,000

Nota: Resultados procesados.

El análisis de la prueba de normalidad indicó que de 60 encuestados, los puntos de datos eran iguales o superiores a 30. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova, asumiendo que los datos se originaron a partir de una distribución que no es necesariamente normal. En consecuencia, se tomó la decisión de utilizar la prueba de correlación de Spearman para evaluar las hipótesis.

Regla:

Si  $p >$  (mayor) a 0.05 la distribución que se da es normal.

Si  $p \leq$  (igual o menor) a 0.05 la distribución no es normal.



**4.4.2. Prueba de hipótesis general**

**1. Planteo de hipótesis**

$H_0$  : No existe una relación

directa  $H_a$  : Si existe una

relación directa

**2. Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**3. Estadístico de prueba**

Como la distribución es no normal se aplica el r spearman.

**4. Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 35**

*r spearman. Por ser no paramétrica y no es normal.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Gestión institucional	Clima laboral
Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Clima laboral	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

\*\* . Significativa.

*Nota: Resultados procesados.*

**5. Lectura de P. valor:**

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$



## 6. Decisión estadística:

Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la hipótesis nula cuando se determinó que el valor de 0.000 era menor que el valor de  $p$  de 0.05.

Las inferencias extraídas del análisis estadístico así lo sugieren.

Al analizar la prueba estadística y su validación, se evidencia que existe una clara correlación entre la gestión institucional y las condiciones laborales de los docentes de secundaria en la provincia de Limbaní de Sandia, 2023.



## CONCLUSIONES

**Primera:** Según los hallazgos de nuestra investigación actual, podemos concluir que hay una conexión altamente significativa (con un coeficiente de correlación de Spearman de 1.000 y un valor p de 0.000, que es menor que 0.05) entre el clima institucional y la gestión institucional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani, Provincia de Sandia, en el año 2023. Esto indica una correlación positiva perfecta a un nivel alto, lo que cumple con el objetivo general del estudio.

**Segunda:** Por otra parte, se observa que la gestión institucional está directamente vinculada al clima laboral por parte de los docentes en las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani, Provincia de Sandia. Este descubrimiento se evidencia a través de aspectos como el comportamiento, asertividad, el clima institucional y la empatía

**Tercera:** Se evidencia que, existe una relación entre la gestión institucional y el liderazgo del ambiente laboral entre los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani, Provincia de Sandia. Esto se refleja en características como el enfoque consultivo, participativo, democrático y cooperativo.



## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda que, el director de la Institución Educativa debe adoptar una serie de estrategias y medidas con el objetivo de mejorar el clima organizacional dentro de la institución. Estas acciones pueden incluir, entre otras cosas, promover una comunicación abierta y transparente entre todos los miembros del personal, fomentar un ambiente de confianza y respeto mutuo, reconocer y valorar el trabajo de los empleados, establecer canales efectivos para la resolución de conflictos, brindar oportunidades de desarrollo profesional y personal, impulsar la participación activa de los empleados en la toma de decisiones que afecten su entorno laboral, y crear un sentido de pertenencia e identificación con los valores y objetivos de la institución.

**Segunda:** Se insta a los directores de las instituciones educativas del distrito de Limbani-Sandia a organizar encuentros de carácter cultural y pedagógicos regulares con el fin de fortalecer la comunicación entre los docentes, directivos, padres de familia bajo su supervisión, de esta manera, los equipos de trabajo podrán alcanzar los objetivos establecidos de manera más efectiva.

**Tercera:** Se recomienda a los profesores de las Instituciones Educativas del distrito de Limbani-Sandia a comprometerse plenamente con la promoción del liderazgo en sus respectivos lugares de trabajo. introducir iniciativas de estímulo laboral con el propósito de elevar el rendimiento de cada docente, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales.



## REFERENCIAS

- Abanto, J. (2022) La gestión de las instituciones y su vinculación con la supervisión del desempeño docente en el entorno educativo. 821158, Llanquepampa-Cajamarca El número 821158 está asociado con la localidad Llanquepampa en la región de Cajamarca. U. P. Ruiz gallo Lambayeque Perú. EPG. <https://tinyurl.com/24tndry3>
- Álvarez, F. A. (2017) El ambiente dentro de la institución juega un papel clave en el éxito académico de los estudiantes de la Institución Educativa Técnica de Marinilla. Colombia.
- Caballero-Romero, A. (2014). *Metodología*. (A. Vega, Ed.): Cenpage Learning Editores.
- Carriego, C. (2007) Gestión Institucional. Caracas: Corripio C. por A. Venezuela.
- Chayña, E. (2022) Clima y Gestión Institucional Cusco 2019. UANCV Escuela de posgrado. Maestría en educación Juliaca Perú.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional* (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Dieterich, H. (2011). *Nueva guía para la investigación científica*. Cuba: Orfila. Edit.
- Estuco, I. I. (2018) Ambiente laboral y administración institucional Moquegua – 2018. UCV Trujillo Perú. <https://tinyurl.com/25m7ram7>
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología investigativa* (6ta. ed.). México: Mc Graw Hill. <https://tinyurl.com/ya3sxgzx>
- Hernández, J. (2013). El liderazgo en las organizaciones: un enfoque desde el punto de vista etológico. (Tesis). Bogotá. Colombia. Recuperado de <https://tinyurl.com/2ybrcb5>



- Moreno, M., Vela, M., Díaz, M., García, G., & Paredes, M. (2022). Gestión y rendimiento de los maestros en la escuela Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. *Revista*, 6(4), 4223-4234.
- Puma, L. (2020) Estilos de liderazgo en la gestión institucional de la Primera Infancia "Lizandro Luna" N° 96, institución de gestión pública de Azángaro en el año 2019. UANCV Escuela de posgrado Juliaca Perú.
- Senlle, A. y Gutiérrez, N. (2005). *Calidad en los Servicios Educativos*. España: Ed. Santos.
- Sovero, F. (2013). *Cómo dirigir una IE*. AFA, Editores Importadores. Lma Perú.
- Sum (2015). El empuje y la productividad de los empleados de oficina de una empresa de alimentos. Guatemala. <https://tinyurl.com/y4a5m78y>
- Vásquez Díaz, J. L. (2022).
- Zapata, C. G. (2021) El estudio 2021 sobre la gestión de una Universidad Nacional en Lima Metropolitana y la satisfacción laboral de su personal administrativo. La Universidad de las Américas en Perú. Un programa para estudiar y supervisar las operaciones comerciales y el liderazgo. Lima Perú.
- Allcca Quispe, C. (2019). Las escuelas de Huancayo demuestran un fuerte liderazgo y una enseñanza sobresaliente. La Universidad del Perú Central en Huancayo, Perú. Obtenido el 19 de octubre de 2020. <https://tinyurl.com/23rlmfln>
- BENAVIDES, A. et al. (2021). Evaluación de la eficacia docente en los resultados de aprendizaje de los estudiantes en la asignatura de matemáticas. **Revista de Psicología**, [S.I.], v. 16, n. 31, p. 48-57, jun. 2020. ISSN 2469-2050.
- Carrasco, S. (2019). La metodología para la investigación científica. Instrucciones



sistemáticas para la creación e implementación de un proyecto de investigación. Lima-Perú.

Charaja Cutipa, Francisco; (2011) El MAPIC en la investigación. Puno – Perú.

Choi , Á., & Gil, M. (2017). ¿Puede el liderazgo de una escuela impactar el éxito académico de sus estudiantes? <https://tinyurl.com/2ywkcvag>

Chumpitaz Ayala, R. T. (2019). En 2016, la Institución Educativa Brígida Silva Ochoa de Chorrillos se centró en el liderazgo pedagógico y el desempeño docente en el nivel secundario. Universidad E. Guzmán y Valle, Lima, Perú. <https://tinyurl.com/2yx2wlcx>

CNE. (2011). Consejo Nacional de Educación. Una propuesta de estándares de enseñanza efectiva: Investigación que promueva la introspección, la discusión y el desarrollo colaborativo de estrategias educativas. (Fuente: 356) Lima, Perú: Produciendo a través de CECOSAMI Pre-Prensa e Impresión Digital S. A. <https://tinyurl.com/2bbqffmw>

Cuenca, R. (2020). *Instituto de Estudios Peruanos*. Perú. <https://tinyurl.com/23zvlgrg>

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. <https://tinyurl.com/2dd5ad95>

Hombre, T., & Palaiologou, I. Pedagogical leadership in the 21st century: evidence from the field. 43(2), 214-231. <https://tinyurl.com/2cspfpbg>

Huerta Flores, E. (2020). Liderazgo educativo de directivos - Perspectivas desde la escuela pública. UCV. Lima, Perú. Recuperado <https://tinyurl.com/2atb9m3g>

Mañu, J. y Goyarrola, B. (2011) Docentes competentes. (1ra.Ed.) ediciones Narcea S.A. España.

Minedu. (2012). Marco de desempeño docente. Lima, Perú. <https://tinyurl.com/y245z5lz>



MINEDU, M. D. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo.

Minedu. (2016). Un marco sólido para una enseñanza eficaz puede ayudarle a mejorar sus habilidades como educador y respaldar el progreso académico de sus estudiantes. Guia, Lima. <https://tinyurl.com/y245z5lz>

Orellana Hernández, K. L. (2019). El liderazgo de los directores de escuelas y cómo los docentes perciben su propio desempeño docente en un conjunto de escuelas privadas de El Salvador. <https://tinyurl.com/27c4bl3a>

Poirier, A. (2020). Comprender los roles del liderazgo pedagógico en la gestión de guarderías por parte de los directores. La tesis de posgrado se realizó en la Escuela de Estudios de la Familia y Servicios Humanos en Manhattan, Kansas, Estados Unidos. Recuperado <https://tinyurl.com/2xstcvwx>

Quezada M. et al (2020). Atributos del docente online: Obstáculos que enfrentan las universidades peruanas durante una pandemia. Revista Inclusiones. Recuperado <https://tinyurl.com/2xk2gbzy>

Salto C., M. (2019). Liderazgo en educación centrado en la enseñanza y el aprendizaje dentro de una comunidad. *Mamakuna*, 66-71. Obtenido de <https://tinyurl.com/2cc39let>

Sarasola Bonetti, M., & da Costa, C. (5 de mayo de 2016). Evaluar la eficacia del liderazgo educativo en relación con el progreso académico de los estudiantes. *Educación*, XXV(49), 121-139. <https://tinyurl.com/29gd4d49>



# ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023

PROBLEMA		OBJETIVO	HIPÓTESIS		METODOLOGÍA		
					VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE INVESTIGACION BÁSICA
GENERAL	¿Qué relación tiene la gestión institucional con el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia, 2023?	Establecer la relación que tiene la gestión institucional con el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia, 2023.	Existe una relación directa entre la gestión institucional y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia, 2023.	PRIMERA VARIABLE	GESTIÓN INSTITUCIONAL	PROCESOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	<p>ALCANCE O NIVEL DE LA INVESTIGACION Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental</p> <p>METODO DE INVESTIGACION De síntesis, deductivo, de análisis, inductivo.</p> <p>POBLACION Y MUESTRA Directivos, docentes de las IES Limbani Sandia.</p> <p>TIPO DE MUESTREO No probabilístico de tipo intencionado o censal</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario</p>
	¿Qué relación existe entre la gestión institucional y la comunicación del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia?	a) Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la comunicación del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia.	La gestión institucional se relaciona directamente con la comunicación del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia.				
ESPECÍFICOS	¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el liderazgo del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia?	b) Determinar la relación existente entre la gestión institucional y el liderazgo del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia.	Existe una relación directa entre la gestión institucional y el liderazgo del clima laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Limbani Provincia de Sandia	SEGUNDA VARIABLE	CLIMA LABORAL	COMUNICACIÓN	<p>PRUEBA DE HIPÓTESIS Prueba de normalidad, de acuerdo a este parámetro se utilizará si es paramétrico o no es paramétrico.</p>
						LIDERAZGO	



### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recopilar información sobre la percepción que tiene usted, sobre cada una de las dimensiones de la gestión institucional y del clima laboral en las IES del distrito de Limbani-Sandia. La información es muy importante, por lo que se le pide ser extremadamente objetivo (tal como se da en la realidad), veraz y sincero al momento de dar sus respuestas. Por anticipado se le agradece su valiosa participación y colaboración.

**Instrucciones:**

El cuestionario comprende 20 ítems y, cada uno de ellos incluye cinco alternativas de respuestas. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en la opción que considere que se aproxime más a su apreciación acerca de la realidad.

Valoración: Nunca (0) casi nunca (1) algunas veces (2) casi siempre (3) siempre (4)

<b>Gestión institucional</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Es adecuado el proceso de planificación de los instrumentos de gestión: P.E.I., P.A.T., R.I.					
2. La institución educativa gestiona oportunamente la implementación con materiales educativos.					
3. Los directivos de la institución educativa tienen conocimiento del último Informe de Gestión Anual(IGA).					
4. Los docentes de la institución educativa priorizan la gestión pedagógica con anticipación.					
5. Los directivos de la institución educativa realiza permanente el monitoreo a los docentes.					
6. Los directivos de la institución educativa expresa sus opiniones sobre la gestión de aprendizaje de los docentes.					
7. En la práctica de gestión institucional analiza y utiliza los instrumentos de gestión: P.E.I., P.A.T., R.I.					
8. En la institución educativa la información sobre la administración de los recursos financieros para implementación de los planes de mejora es oportuna.					
9. En la institución educativa se realiza actividades de intercambio de experiencias con otras instituciones educativas para resolver los problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
10. La institución educativa efectúa actividades de intercambio de experiencias con otras IE para fortalecer las capacidades del equipo docente.					
<b>Clima laboral</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
1. Existe políticas que promueve y regule la comunicación a nivel interno y externo en la Institución Educativa.					
2. La política educativa se relaciona con el clima laboral y asertivo a una realidad Institucional Educativa.					
3. Los directivos de la institución educativa adecuan su comportamiento en la labor docente.					
4. El clima institucional es favorable para una gestión eficaz.					
5. Los directivos de la institución educativa siempre muestran la empatía en la labor docente.					
6. Los directivos de la institución educativa son líderes que influye en sus colegas docentes en su labor diaria.					
7. Ser consultivo para un director líder siempre conduce a una gestión eficaz.					
8. La comisión y la participación activa del director mejora el clima laboral.					
9. Ser demócrata para un director líder significa valorar la labor docente.					
10. La coordinación y la cooperación conduce a una gestión institucional transparente.					







ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: \_\_\_\_\_

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: NESTOR RUBEN PUMA LARICO

Dirección: CENTRO POBLADO DE HUANCASAYANI

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 80492092

Teléfono: 999797966 email: nestorpumis1514@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: GESTIÓN INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES

EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE LIMBANI - SANDIA, 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA LABORAL, GESTIÓN, GESTIÓN INSTITUCIONAL Y LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1, 2?

1,2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Titulo  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

28-05-2025

Fecha