



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA



**OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y
EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN
BOSCO JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FIDEL FREDY NEYRA CCALLO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

**OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y
EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN
BOSCO JULIACA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. FIDEL FREDY NEYRA CCALLO

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO : 
M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

ASESOR DE TESIS : 
Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P25



RESOLUCIÓN N° 072-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 02 de agosto de 2024.

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-9989 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 01 de agosto de 2024 y el expediente: 2024-CU-9981 (título) de fecha 01 de agosto de 2024, del (la) bachiller **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO** quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 169-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 178-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024**, del bachiller **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

Presidente : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.

Primer miembro : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.

Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.

Asesor: : Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Modalidad, Lugar : Virtual, Plataforma Virtual (Cisco Webex Meet) .

Fecha, Hora : 05 de agosto de 2024, 18:00 Horas.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.5
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

RESOLUCIÓN N° 178-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 19 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-9265 de fecha 19 de Julio de 2024, del Bach. **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: **OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024**, conducente para optar el Título profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMATICA, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. **OSCAR GONZALO APAZA PEREZ**,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024**, presentado por el (la) Bach. **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



RESOLUCIÓN N° 169-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 14 de junio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-7298 de fecha 14 de junio de 2024, del (la) Bach. **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. FIDEL FREDY NEYRA CCALLO, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA, ratifico la propuesta del Asesor Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulada: **OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PUBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024**, presentado por el (la) Bach. **FIDEL FREDY NEYRA CCALLO**, para optar el Título Profesional de INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al Dr. **OSCAR GONZALO APAZA PEREZ**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2024
JCHM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%



OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	FIDEL FREDY NEYRA CCALLO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	71591814
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-2903-3537
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	OSCAR GONZALO APAZA PEREZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42431259
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2464-5730
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01314987



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P25
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Longitud oeste: -16.408910733069206, Latitud sur: -71.53758543923885</p>  <p>URL: https://maps.app.goo.gl/6JFF5J8SDDa1zLyT6</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	marzo 2022 – agosto 2023
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Otras ingenierías, Otras tecnologías https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.11.00 Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
 DIRECTOR (e)
 Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo **FIDEL FREDY NERYA CCALLO**, identificado con DNI Nro. **71591814**, en mi condición de egresado de:

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

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

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

“OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024”

Asesorado por: **Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ**

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 04 de NOVIEMBRE del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios, fuente inagotable de sabiduría y fortaleza, quien me guió en cada paso de este camino académico. A mi amada familia, por su apoyo incondicional, paciencia y amor durante este proceso.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi profunda gratitud a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca, institución que me acogió y formó durante mi trayectoria académica. Agradezco especialmente a mis distinguidos docentes por su invaluable guía y conocimientos compartidos.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN.....	xvi

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.1.1. Problema General.....	3
1.1.2. Problemas Específicos.....	3
1.2. Objetivos de la Investigación.....	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos	3
1.3. Justificación del Estudio	4
1.3.1. Teórico	4
1.3.2. Practico	4
1.3.3. Metodológico	5
1.3.4. Social	6
1.4. Hipótesis	6



1.4.1. Hipótesis General	6
1.4.2. Hipótesis Específicas	7
1.5. Variables.....	7
1.5.1. Independientes	7
1.5.2. Dependientes.....	7
1.5.3. Operacionalización de Variables	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.....	9
2.1.1. Internacionales	9
2.1.2. Nacionales	10
2.2. Marco teórico.....	12
2.2.1. Introducción a la Gestión Educativa y el Clima Laboral	12
2.2.2. Importancia de la Gestión Educativa en Instituciones Públicas	13
2.1.1. Relevancia del Clima Laboral en Instituciones Educativas.....	14
2.3. Referencia teórica general	16
2.3.1. Conceptos Clave en Gestión Educativa y Clima Laboral.....	17
2.3.2. Modelos y Teorías en Gestión Educativa y Clima Laboral	17
2.4. Situación Actual de las Instituciones Educativas Públicas en el Perú.....	18
2.4.1. Desafíos y Oportunidades.....	19
2.4.2. Análisis Comparativo con otros Países	20
2.5. Herramientas y Estrategias para la Optimización de la Gestión Educativa.....	21
2.5.1. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).....	22
2.5.2. Capacitación y Desarrollo Profesional	23
2.6. Mejora del Clima Laboral en Instituciones Educativas.....	24



2.6.1. Comunicación Interna y Externa.....	25
2.6.2. Incentivos y Reconocimientos	26
2.7. Impacto de la Optimización en la Calidad Educativa	27
2.7.1. Resultados Académicos	29
2.7.2. Desempeño Docente.....	30
2.8. Políticas Públicas y Legislación Educativa	31
2.8.1. Normativas Vigentes en el Perú	32
2.8.2. Comparación con Estándares Internacionales	33
2.9. Marco conceptual	34

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque.....	37
3.2. Tipo.....	37
3.3. Nivel	38
3.4. Diseño	38
3.5. Método	38
3.6. Ámbito de la investigación	38
3.7. Población y muestra	39
3.7.1. Población	39
3.7.2. Muestra	39
3.8. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación para la recolección de datos	39
3.9. Validación de la contrastación de hipótesis	40
3.10. Validez y confiabilidad del instrumento	40
3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos.....	40



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados	42
4.1.1. Sexo de los colaboradores.....	42
4.1.2. Edad de los colaboradores	43
4.1.3. Nivel académico.....	45
4.1.4. Gestión educativa	47
4.1.5. Institucionalidad.....	49
4.1.6. Administración.....	51
4.1.7. Pedagogía.....	53
4.1.8. Comunitario	55
4.1.9. El clima laboral	57
4.1.10. Estructura y organización	59
4.1.11. Recursos humanos.....	61
4.2. Contrastación de la hipótesis.....	62
4.2.1. Hipótesis General	62
4.2.2. Hipótesis Específicas.....	62
4.2.3. Resumen de la Contraste de Hipótesis	63
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS	71
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	72
INSTRUMENTO	73



CUESTIONARIO ESTRUCTURADO 73

VALIDEZ DE INSTRUMENTO 77



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 sexo de los colaboradores.....	42
Tabla 2 edad de los colaboradores.....	43
Tabla 3 nivel académico.....	45
Tabla 4 gestión institucional.....	47
Tabla 5 institucionalidad.....	49
Tabla 6 administración.....	51
Tabla 7 pedagogía.....	53
Tabla 8 comunitario.....	55
Tabla 9 clima laboral.....	57
Tabla 10 estructura y organización.....	59
Tabla 11 recursos humanos.....	61



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 sexo	43
Figura 2 Edad de los colaboradores.....	44
Figura 3 Nivel académico	45
Figura 4 Gestión educativa	47
Figura 5 Institucionalidad	49
Figura 6 Administración	51
Figura 7 Pedagogía.....	53
Figura 8 Comunitario.....	55
Figura 9 El clima laboral	57
Figura 10 Estructura y organización.....	59
Figura 11 Recursos humanos	61



RESUMEN

Este proyecto de investigación, presentado por Fidel Fredy Neyra Ccallo para optar por el título profesional de Ingeniero Empresarial e Informático en la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, se enfoca en la optimización de la gestión educativa y la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en Juliaca, Perú. La investigación analiza cómo las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria de la gestión educativa influyen en el clima laboral. Utilizando un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos, se recopilaron datos a través de encuestas, entrevistas y observación directa para obtener una visión detallada y comprensiva de estas relaciones.

Los resultados del estudio muestran una correlación positiva significativa entre la optimización de la gestión educativa y la mejora del clima laboral. Se encontró que una gestión institucional clara y justa, una administración eficiente y transparente, metodologías pedagógicas actualizadas y efectivas, y una participación comunitaria activa y organizada son factores clave que contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Estos hallazgos sugieren que la implementación de estrategias dirigidas a mejorar estas áreas puede tener un impacto significativo en el bienestar del personal y en el éxito educativo general.

Las recomendaciones incluyen implementar programas de formación continua para directivos y docentes, desarrollar un plan integral de mejora del clima laboral basado en encuestas regulares, y fomentar la participación activa del personal en la toma de decisiones. Además, se sugiere fortalecer la estructura organizacional, mejorar la eficiencia administrativa, actualizar las metodologías pedagógicas y promover la participación activa de la comunidad en la vida escolar. Estas acciones no solo mejorarán el ambiente laboral, sino que también contribuirán a una gestión educativa



más eficaz y a una mayor calidad educativa en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco.

Palabras Clave: Gestión Educativa, Clima Laboral, San Juan Bosco, Administrativa, Pedagógica, Comunitaria.



ABSTRACT

This research project, presented by Fidel Fredy Neyra Ccallo to opt for the professional title of Business and Computer Engineer at the Néstor Cáceres Velásquez Andean University, focuses on the optimization of educational management and the improvement of the work environment in the Public Educational Institution Saint John Bosco in Juliaca, Peru. The research analyzes how the institutional, administrative, pedagogical and community dimensions of educational management influence the work environment. Using a mixed approach combining qualitative and quantitative methods, data were collected through surveys, interviews, and direct observation to obtain a detailed and comprehensive view of these relationships.

The results of the study show a significant positive correlation between the optimization of educational management and the improvement of the work environment. Clear and fair institutional management, efficient and transparent administration, updated and effective pedagogical methodologies, and active and organized community participation were found to be key factors that contribute to a more positive and collaborative work environment. These findings suggest that implementing strategies aimed at improving these areas can have a significant impact on staff well-being and overall educational success.

Recommendations include implementing continuous training programs for managers and teachers, developing a comprehensive plan to improve the work environment based on regular surveys, and encouraging the active participation of staff in decision-making. In addition, it is suggested to strengthen the organizational structure, improve administrative efficiency, update pedagogical methodologies and promote the active participation of the community in school life. These actions will not only improve the



work environment, but will also contribute to more effective educational management and higher educational quality at the San Juan Bosco Public Educational Institution.

Keywords: Educational Management, Work Climate, San Juan Bosco, Administrative, Pedagogical, Community.



INTRODUCCIÓN

La calidad educativa y el bienestar laboral son aspectos cruciales en el desarrollo de cualquier institución educativa. La Institución Educativa Pública San Juan Bosco en Juliaca no es la excepción. En el contexto actual, se reconoce que la gestión educativa eficiente y un clima laboral positivo son elementos determinantes para el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes. Este proyecto de investigación tiene como objetivo principal optimizar la gestión educativa y mejorar el clima laboral en la mencionada institución, enfocándose en cuatro dimensiones clave: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

A nivel global, diversas investigaciones han demostrado la estrecha relación entre una gestión educativa eficiente y un clima laboral saludable. Sin embargo, en el Perú, y particularmente en la región de Juliaca, aún existen desafíos significativos que impiden la plena implementación de prácticas de gestión que promuevan un ambiente de trabajo óptimo. Estudios previos han señalado problemas como la falta de recursos, la ineficiencia administrativa y la insuficiente capacitación del personal docente, los cuales afectan negativamente tanto al clima laboral como al rendimiento académico de los estudiantes.

La presente investigación se propone analizar en profundidad cómo cada una de las dimensiones de la gestión educativa influye en el clima laboral de la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. A través de un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, se busca obtener una visión comprensiva y detallada de las percepciones y experiencias del personal docente y administrativo. Los hallazgos de esta investigación proporcionarán una base sólida para el desarrollo de estrategias y recomendaciones prácticas que no solo mejoren la gestión educativa y el clima laboral en esta institución específica, sino que también puedan ser adaptadas y aplicadas en



otras instituciones educativas con contextos similares en el país. Este estudio contribuye así a la creación de un marco de referencia práctico y teórico que promueve la excelencia educativa y el bienestar laboral en el ámbito educativo peruano.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del Problema.

A nivel internacional, la relación entre la gestión educativa y el clima laboral ha sido ampliamente estudiada debido a su impacto significativo en la calidad educativa y el bienestar del personal docente y administrativo. Investigaciones de la OCDE (2016) y la UNESCO (2020) han demostrado que las instituciones educativas con una gestión eficiente y participativa tienden a tener un clima laboral más positivo. Estas investigaciones subrayan la importancia de prácticas de liderazgo transformacional, comunicación efectiva y participación comunitaria para fomentar un ambiente de trabajo saludable y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Sin embargo, estos estudios también indican que muchos sistemas educativos aún enfrentan desafíos significativos en la implementación de estas prácticas debido a la variabilidad en las políticas educativas y los contextos culturales. Por lo tanto, se necesita más investigación para adaptar y aplicar estas prácticas efectivas en diversos contextos educativos a nivel mundial.

En Perú, la gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas públicas han sido objeto de diversas investigaciones y evaluaciones. El estudio del Ministerio de Educación del Perú (2017) y la investigación de la Pontificia Universidad



Católica del Perú (2019) destacan que la transparencia en la gestión de recursos y la inclusión del personal en las decisiones administrativas son factores clave para mejorar el clima laboral. Sin embargo, informes recientes de la Defensoría del Pueblo (2021) han señalado que muchas escuelas públicas peruanas todavía luchan con problemas relacionados con la falta de recursos, la gestión ineficiente y la insuficiente capacitación del personal docente. Estos problemas no solo afectan negativamente el clima laboral, sino que también tienen un impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes. A pesar de las políticas y reformas educativas implementadas, sigue existiendo una brecha significativa en la aplicación efectiva de prácticas de gestión educativa que mejoren el clima laboral en las escuelas públicas del país.

En la ciudad de Juliaca, perteneciente a la provincia de San Román del departamento de Puno, la situación de la gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas presenta desafíos particulares. Estudios locales, como el realizado en la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar (2019), han revelado que la falta de comunicación y apoyo administrativo son factores que afectan negativamente el clima laboral. Además, la investigación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2020) señaló que las escuelas rurales de Oyón que involucran activamente a la comunidad y los padres en el proceso educativo reportan un clima laboral más positivo. Sin embargo, un informe del Gobierno Regional de Lima (2022) destacó que muchas instituciones en la región aún carecen de una gestión estructurada y participativa, lo que dificulta la creación de un ambiente de trabajo favorable. En este contexto, la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en Juliaca enfrenta desafíos similares, y es esencial investigar cómo se puede optimizar la gestión educativa para mejorar el clima laboral, adaptando las mejores prácticas identificadas a nivel nacional e internacional a las condiciones locales específicas.



1.1.1. Problema General

- ¿De qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?

1.1.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la Dimensión Institucional se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?
- ¿De qué manera la Dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?
- ¿De qué manera la Dimensión Pedagógica se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?
- ¿De qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

- Optimizar la gestión educativa y mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Analizar de qué manera la Dimensión Institucional se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.
- Examinar de qué manera la Dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.
- Evaluar de qué manera la Dimensión Pedagógica se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.
- Determinar de qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.



1.3. Justificación del Estudio

1.3.1. Teórico

La gestión educativa y el clima laboral son componentes fundamentales en la operación y éxito de las instituciones educativas. La literatura sugiere que una gestión educativa efectiva, que abarca dimensiones como la institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, tiene un impacto significativo en el clima laboral de una escuela. Esta relación es respaldada por teorías de liderazgo educativo, motivación laboral y eficacia escolar, que destacan cómo la gestión adecuada puede influir positivamente en la satisfacción laboral del personal, la colaboración y el rendimiento académico de los estudiantes.

La presente investigación contribuirá al cuerpo teórico existente al proporcionar evidencia empírica sobre la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. Al analizar cómo cada dimensión de la gestión educativa influye en el clima laboral, se ampliará la comprensión de estos conceptos y se proporcionará una base teórica sólida para futuras investigaciones en el campo de la educación.

1.3.2. Práctico

Desde una perspectiva práctica, esta investigación tiene como objetivo proporcionar herramientas y estrategias específicas para mejorar la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. Las recomendaciones derivadas del estudio podrán ser implementadas por los directivos y administradores de la institución para crear un ambiente de trabajo más positivo y eficaz.

Por ejemplo, la identificación de áreas problemáticas en la gestión institucional y administrativa permitirá el desarrollo de planes de acción específicos para abordar estas áreas. La implementación de programas de desarrollo profesional y de bienestar laboral



basados en los hallazgos de la investigación puede mejorar significativamente la motivación y satisfacción del personal docente y administrativo.

Asimismo, los resultados de la investigación pueden ser utilizados para diseñar políticas educativas y prácticas administrativas que no solo beneficien a la Institución Educativa Pública San Juan Bosco, sino que también puedan ser adaptadas y aplicadas en otras instituciones educativas con contextos similares. Esto contribuirá a la creación de un marco de referencia práctico para la gestión educativa y la mejora del clima laboral en el ámbito educativo.

1.3.3. Metodológico

La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión completa y detallada de la relación entre la gestión educativa y el clima laboral. Se utilizarán encuestas para recopilar datos cuantitativos sobre la percepción del personal docente y administrativo respecto a las dimensiones de la gestión educativa y su impacto en el clima laboral. Las entrevistas y la observación directa proporcionarán datos cualitativos que permitirán profundizar en las experiencias y percepciones del personal.

El enfoque metodológico mixto permitirá la triangulación de los datos, aumentando la validez y fiabilidad de los resultados. La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos proporcionará una comprensión más rica y detallada de la problemática, permitiendo la identificación de patrones y tendencias que no serían evidentes utilizando un solo método.

Este enfoque también permitirá la evaluación del impacto de las estrategias implementadas, proporcionando una base sólida para la formulación de recomendaciones y la toma de decisiones informadas por parte de los directivos y administradores de la institución.



1.3.4. Social

La optimización de la gestión educativa y la mejora del clima laboral tienen implicaciones significativas para la comunidad educativa en su conjunto. Un clima laboral positivo no solo mejora el bienestar y la satisfacción del personal docente y administrativo, sino que también tiene un impacto directo en el rendimiento académico de los estudiantes. Un ambiente de trabajo saludable y colaborativo fomenta la motivación, el compromiso y la eficacia del personal, lo que se traduce en una mejor calidad de enseñanza y aprendizaje.

Además, la gestión educativa que involucra activamente a la comunidad y promueve la participación de los padres y otros actores comunitarios fortalece los lazos entre la escuela y la comunidad local. Esto puede conducir a una mayor cohesión social, colaboración y apoyo mutuo, beneficiando a todos los actores involucrados en el proceso educativo.

La investigación también busca contribuir al desarrollo social al promover prácticas de gestión educativa que sean inclusivas, equitativas y centradas en el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa. Al proporcionar un ambiente educativo de calidad, se favorece el desarrollo integral de los estudiantes, preparándolos mejor para enfrentar los desafíos del futuro y contribuir positivamente a la sociedad.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- La optimización de la gestión educativa se relaciona positivamente con la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.



1.4.2. *Hipótesis Específicas*

- La mejora en la Dimensión Institucional se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.
- La optimización en la Dimensión Administrativa se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.
- La mejora en la Dimensión Pedagógica se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.
- La optimización en la Dimensión Comunitaria se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.

1.5. Variables

1.5.1. *Independientes*

- Gestión Educativa

1.5.2. *Dependientes*

- Clima laboral



1.5.3. Operacionalización de Variables

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
Gestión Educativa	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Cargos según jerarquía • Meritocracia • Competitividad institucional • Estructura organizacional • Recursos • Económico
	Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Administrativo • Eficiencia administrativa • Cumplimiento de lineamientos • Gestión de capacidades • metodología instructiva
	Pedagogía	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Valoración • Confirmación • Prácticas académicas • Actualización • Perfeccionamiento individual y grupal • Respuesta a las necesidades educativa comunitaria
	Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de proyectos • Organización de apoyo • Convivencia • Relaciones de la escuela

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
Clima Laboral	Estructural-Organizativo	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Beneficio laboral • Reto de trabajo • Vocación de trabajo
	Aspectos de Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Motivación intrínseca, extrínseca y trascendente • La motivación • Manejo de recursos • Teoría de la satisfacción



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Aguilar (2012), en su tesis para obtener el grado de Magíster en Educación, estudió la calidad de la gestión educativa en escuelas del distrito N°04 de El Progreso, Yoro, y su impacto en el rendimiento escolar. Su investigación, no experimental y correlacional, incluyó 24 escuelas, de las cuales seleccionó 8 para entrevistas.

Los resultados mostraron una relación significativa ($Rho = 0.671$) entre la calidad de la gestión y el rendimiento escolar, indicando que una mejor gestión conduce a mejores resultados académicos. Además, la capacitación de directivos mejoró sus actitudes y acciones dentro de las escuelas. Sin embargo, se encontró que el marco legal actual no apoya adecuadamente las políticas educativas, resaltando la necesidad de mayor apoyo de las autoridades y otros actores educativos.

Correa (2013) realizó un estudio titulado “Relación entre el clima laboral y la gestión educativa en la Facultad de Estudios a Distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, liderazgo y trabajo en equipo”. El objetivo fue determinar cómo el



clima laboral afecta la gestión educativa y las consecuencias en la motivación, trabajo en equipo y liderazgo.

La metodología fue cualitativa, usando una escala de Likert. Los resultados mostraron que el 64% de los participantes sentían vulnerabilidad debido a una gestión deficiente que afectó la conexión entre directivos y académicos. Un 69% de los empleados estaban descontentos y un 58% consideraba que la motivación proporcionada por los administradores no era genuina. Solo el 42% reportó empoderamiento en su trabajo, y muchos señalaron una falta de inspiración laboral.

El estudio también identificó problemas en la oficina de Bienestar, responsable de un ambiente de trabajo deficiente. Además, destacó una falta de preparación y formación en temas relacionados con la mejora del ambiente laboral y el manejo del riesgo psicosocial, a pesar de la capacitación técnica de los supervisores.

2.1.2. Nacionales

Meléndez, M., Regalado, J. (2014). Efectos de una estrategia comunicacional basada en la teoría de la procesión social de la información sobre el clima organizacional en un colegio nacional del Perú, 2013. Diplomado en Comunicación y ciber cultura Lima.

Resumen: Nuestras instituciones educativas públicas enfrentan muchos desafíos enmarcados en un mundo globalizado. En este contexto, enfrentar con éxito estos retos que se nos presentan se constituye en la meta última de todo el quehacer diario. En la presente investigación se estudian los efectos de la estrategia comunicacional basada en la "Teoría de la Procesión Social de la Información" sobre el clima organizacional de beneficio mutuo en una institución educativa pública de nivel primario del distrito de Ayacucho - Lima. Para tal fin se recogieron datos referentes al estado en que se encontraban los diez factores del clima organizacional de la escuela participante en el



estudio; y tras los resultados obtenidos, se propusieron, diseñaron, implementaron y evaluaron muchas estrategias comunicacionales basadas en los principios y procedimientos que propone la TPSI, en especial las estrategias del control y de la observación.

Galarza, M., Heredia, G. (2015). Diseño de una estrategia de gestión del clima laboral para contribuir al desarrollo de la organización desde el punto de vista de los trabajadores en un colegio rural en el ccpp San Juan de Dios - Casma.

Resumen: El presente trabajo de investigación tiene como objetivo diseñar una estrategia de gestión del clima laboral para contribuir al desarrollo de la organización desde el punto de vista de los trabajadores en un colegio rural en el Centro Poblado de San Juan de Dios - Casma. Se procedió a recopilar información mediante encuesta aplicada a los trabajadores de la referida organización, además se realizó la aplicación de la metodología para la formulación de la estrategia de gestión del clima laboral, información que determinó los siguientes factores en los que la institución debe mejorar para el buen desarrollo de sus actividades y el bienestar de sus trabajadores: Clima Laboral (amistad, orden y limpieza, disciplina, duración de la jornada de trabajo, festejo de los cumpleaños, relaciones del trabajo con mis compañeros, ocio laboral, ayuda recibida en caso de problemas personales y gratificación recibida por el trabajo desempeñado).

Striet de Zevallos (2015) realizó un estudio en torno a la optimización de la gestión educativa y su incidencia en el clima laboral del docente de la Institución Educativa Pública N° 7247 ubicada en la Zona Sanitaria Ciudad y Campo del distrito de El Porvenir, provincia de Trujillo, cuyo objetivo general fue determinar cómo la gestión educativa optimizada incide en el clima laboral del docente. A través de una investigación de corte longitudinal, el autor del estudio antes señalado aplicó la



encuesta investigativa a una muestra de 45 docentes de la mencionada institución educativa. De acuerdo a los resultados del estudio, se determinó que la gestión educativa optimizada de una institución educativa incide en el clima laboral del docente. Asimismo, se consideró relevante que los docentes mencionen claramente los aspectos de gestión educativa que la institución debe mejorar para que con ello no sólo se fomente el compromiso afectivo por parte del personal docente, sino también se logre el prestigio y buena imagen del centro educativo, a fin de reducir las tasas de deserción y fracaso escolar.

Korner-Cabrera y Mito (2006) desarrollaron una investigación con un enfoque descriptivo-transversal titulada "Validación de un instrumento para la medición del clima en instituciones educativas peruanas". La referida investigación fue llevada a cabo en cinco centros educativos: tres privados y dos públicos de la provincia Constitucional del Callao, en donde participaron numerosos docentes y directivos. De acuerdo a los resultados del estudio, el colectivo docente y directivo aprecian la validez de contenido del cuestionario diseñado, cuyo objetivo fue explorar las características esenciales del clima organizacional en las instituciones educativas. Por otro lado, el instrumento diseñado ha permitido describir el clima organizacional en tres centros educativos privados (con una población mixta docente, burocrática y conveniada) y otros dos públicos (con predominancia estudiantes temporales y de la población mixta).

2.2. Marco teórico

2.2.1. Introducción a la Gestión Educativa y el Clima Laboral

La gestión educativa es una disciplina científica y un método nuevo que se relaciona con el liderazgo, mejora la calidad educativa y la orientación hacia los resultados de aprendizaje. En el ámbito laboral, se relaciona con el clima organizativo y la orientación hacia el esfuerzo y la eficiencia. (Riofrío2022)



La gestión educativa es una ciencia nueva que propone una nueva teoría en la cual las relaciones jerárquicas son reemplazadas por relaciones horizontales. También propone clasificar a los subordinados y es de carácter general. Representa el poder basado en las relaciones de autoridad, el cual disminuirá a medida que la situación sea más poderosa y menos ambigua. Se trata más del ejercicio del poder en lugar del poder en sí. (Manzo Montesdeoca & Vicuña Almeida..., 2022)

Además, conlleva a una producción de mayor calidad al tener una mayor autonomía del trabajador y fomentar un clima organizativo adecuado. Si el clima es adecuado, el trabajador se esforzará más ya que se sentirá a gusto en su trabajo.

El clima laboral es el conjunto o configuración de percepciones y actitudes de los miembros de una organización que determinan cómo se vive y se percibe. Afecta al comportamiento de los individuos y a su conducta.

La gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas peruanas, tanto públicas como en el departamento de Cajamarca, actualmente se manejan con una dinámica de constantes cambios. Las políticas educativas buscan mejorar la calidad educativa y consideran fundamental el liderazgo instruccional, el cual impulsa la motivación y la cohesión de los actores clave de la institución educativa. En la gestión de la educación, todos y cada uno de los miembros de las instituciones contribuyen al proceso de enseñanza-aprendizaje desde su contexto laboral. (Lopez Vasquez & Rodriguez Rosales, 2021)

2.2.2. Importancia de la Gestión Educativa en Instituciones Públicas

Forestieri G. (2013) define la gestión educativa como un conjunto de actos tendientes a programar, ejecutar, controlar y evaluar la formación global o parcial de las generaciones jóvenes, pero aplicado a la estructura escolar, entendiendo por generaciones jóvenes a quienes ocuparán dentro de unos años los diferentes sitios



sociales que les correspondan. Respecto a la especial participación directiva, Castejón O (1988, p.47) la define como el conjunto de decisiones y de actividades destinadas a planificar, organizar, controlar y dirigir los procesos de los centros en que trabaja enseñando un grupo humano compartiendo el esfuerzo. Dentro de la gestión educativa la dimensión de liderazgo constituye un importante factor que hay que tener en cuenta, Juárez Novoa Debiden (2008, p.42). Además de su investigación encontraron otras similares de otros autores como los casos de Hill y Pomeroy (1982); Álvarez-Méñez (1999); Harris (1994) y Aronson (1999) quienes concluyeron que las claves del éxito no estaban en los recursos, las características de los estudiantes o el compromiso de los padres y madres; pues aunque estos factores influyen y dan cabida a variables intermedias, el máximo impacto lo tiene el "liderazgo escolar" (C. Lantern y K. Strait, 2000). Forestieri (1998), Juárez (2008). (Forestieri, 2023)

En el ámbito de la educación es importante llevar a cabo una Gestión Educativa de los centros de un alto nivel (Peralta, 2011) que supone un desafío teniendo en cuenta que diversas investigaciones estudios han reflejado que la escasez de la misma conlleva a tasas de fracaso elevadas, abandono y un alto índice de rotación del profesorado. Un estudio realizado por el Centro para el Liderazgo Educativo Fluor Corporation (2002, p. 10) publicado indica que "El liderazgo y la gestión escolar tienen que ver con la cultura y el clima de la escuela y con las expectativas para el aprendizaje. En una encuesta realizada a profesores y directores de escuela pública, Kizlik" (Fred B. ob) llega a la conclusión de que las expectativas y capacitación para el liderazgo y gestión son claves para la efectividad escolar. (Rey García, 2024)

2.1.1. Relevancia del Clima Laboral en Instituciones Educativas

El clima laboral es una noción que se encuentra íntimamente ligada con el desempeño de las instituciones educativas. Es importante debido a que el clima laboral tiene su



base en el bienestar, satisfacción laboral y compromiso de los docentes hacia la institución, por lo que impactará directamente en la calidad del servicio ofrecido, así como en el rendimiento académico de los estudiantes. Igualmente, este determina muchas de las actitudes y la conducta de los trabajadores, ya que además de reflejar sus puntos de vista y nivel de satisfacción, actúa sobre aquellas actitudes modificando o incrementando esos estados. Muchos estudios destacan el clima laboral como predictor del compromiso de los empleados con su trabajo, de la satisfacción laboral que experimentan y del rendimiento que consiguen. (Cristaldo, 2020)

El clima laboral de las instituciones educativas es una situación concreta del contexto de trabajo, generada por un conjunto de percepciones y apuntes observables que tienen consecuencias en la forma como los diferentes actores educativos se sienten y comportan en su espacio laboral, así como en las acciones de clima propiamente dichas que activan los mismos miembros de la comunidad académica. El citado autor señala que la percepción del clima laboral se relaciona con diversos aspectos organizacionales (básicamente procesos) y humanos (contexto de los individuos que forman la organización) y ofrece un análisis de la dinámica del clima laboral. Los procesos de la organización incluyen aspectos vinculados a las estrategias y su dirección, la estructura, la tecnología y el estilo administrativo de la institución y el liderazgo, entre otros. Por otra parte, el contexto de las personas se encuentra representado por la demografía del individuo (edad, sexo, estudios, profesión o antecedentes laborales, posición, cargo, influencia), la cultura o valores que caracterizan a la persona (personalidad), las necesidades y expectativas del mismo y el sistema de influencias psicosociales derivado de asumir y mantener roles en un contexto social, concretamente proveniente o ligado a la delegación de poder, jerarquía,



asociación de funciones, tradición o historia, función de las personas o bienes tangibles, entre otros. (Pauta et al., 2020)

2.2.Referencia teórica general

Causas de los problemas identificados en el diagnóstico, así como para adoptar decisiones estratégicas en la implementación de planteamientos institucionales. Mario Torres describe los modelos de dirección estableciendo que en la educación básica y técnico productiva (a diferencia de la universitaria) no se cuenta con la contraparte que ejerza la función de supervisor. Defiende que los órganos creados al margen del sistema han cubierto funciones significativas en momentos gobiernos de transformación o autoritarios; no obstante, la necesidad de descartar y generar una planilla costosa de asesores para conformar un gran intendencia o corporación docente que vista las plantas modernas, materiales, equipamiento, estímulos, servicios y debe generar una cultura de evaluación y supervisión. (Pariasca Valerio & Ordinola Calle..., 2024)

Corno (2008) refiere al proceso de evaluación del aprendizaje como un medio para determinar o simplemente constatar el rendimiento de los estudiantes; es una de las herramientas más poderosas para fomentar el aprendizaje dentro del contexto de la educación formal. Se usa fundamentalmente para emitir juicios de valor en torno al mérito o la calidad de los trabajos, así como de carácter directivo que influye en la naturaleza del clima de aula y relación pedagógica entre el docente y sus estudiantes. Problemas que ha tenido Reino Unido con el sistema de evaluación para los escolares. Corno, considera que una función similar tienen las pruebas que tiene que diseñar el docente para conocer si son entendidos sus alumnos. Es una tradición nacional de la conducta que ha sido demostrada a lo largo de la historia evidenciándola inclusive en las primeras civilizaciones de América del Sur. (Panadero et al.2021)



2.2.1. Conceptos Clave en Gestión Educativa y Clima Laboral

Por gestión educativa entendemos al conjunto de acciones orientadas a la optimización de la gestión educativa del directivo. La adaptación y desarrollo de la gestión educativa de las Instituciones Educativas a las condiciones actuales y prioritarias de su contexto para lograr los fines y objetivos institucionales en cuanto a calidad, eficiencia y equidad. (Riofrío2022)

En este sentido, la gestión educativa se concibirá adecuadamente cuando supere el ámbito restringido de mantenimiento, reglamentación, control y mitigación de retrocesos. La gestión se plantea prioritariamente los objetivos y programas de trabajo educativos; estructura las condiciones institucionales para su correcto funcionamiento; agiliza, racionaliza y controla los aspectos formales administrativos e incrementa la eficacia del aprendizaje y la inserción social de los alumnos bajo los valores compartidos por toda la comunidad educativa, propiciando un clima laboral que potencie la existencia de dichos valores. Siendo así también el desarrollo de una gestión educativa coherente con el ideario del centro escolar, implica la creación de un ambiente, tanto organizativo como humano, para favorecer a la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje, es decir, la calidad en educación. (García Caucha, 2021)

2.2.2. Modelos y Teorías en Gestión Educativa y Clima Laboral

En Gestión Educativa se encuentran tres teorías de interés: la que propone Holcomb (2003) sobre conocimiento y aprendizaje organizacional, el modelo general de la teoría conductual que expone Herrera (2006) y, por último, algunos referentes sobre gobernabilidad de Coll, Franco, Kalónico, Loyola y Vallejo (2009). (Cárdenas-Tapia et al.2022)

La gestión educativa se construye en el interior de la sociedad, pero sigue siendo un espacio de fortalecimiento de relaciones y liderazgos personales, es decir, de



individualidades. Se refleja muchas veces en jefaturas autoritarias, en complicidades entre el director y algunos colaboradores o en interacciones de un director con su grupo de confianza, sea cual fuere el criterio de selección para formarlo. Por lo general, se presupone que el proceso de gestión educativa se cumple fuera de la institución, en las gestiones ante las instancias descentralizadas (DRE y UGEL) por autoridades y funcionarios de la institución que solo cumplen con las formalidades (...). PALACIOS hace referencia a la gestión educativa escolar; pues ve la gestión como el manejo racional del quehacer cotidiano de la institución educativa escolar para alcanzar los objetivos y propósitos previstos (2006: 72). (Baca Quiñones, 2023)

El término "clima laboral" se refiere al ambiente o entorno que percibe y rodea al trabajador en la realización de su actividad laboral. Tojos (2000) también explica que el clima laboral valorado como positivo se puede convertir en un factor motivacional, de compromiso organizacional y de productividad laboral. Por lo tanto, es importante que la dirección de la organización conozca cuál es el clima laboral que predomina en su organización, para identificar qué aspectos influyen sobre el clima y qué recursos tiene para intervenir. (Huapaya Enciso, 2024)

2.3.Situación Actual de las Instituciones Educativas Públicas en el Perú

En el Perú se está generando un clima de creciente preocupación acerca de la calidad educativa y también en la forma en que las autoridades del Minedu lideran y gestionan el sistema. Se postula que los pilares del liderazgo del sistema educativo deben ser: la eficacia de la gestión de todos y cada uno de los cargos jerárquicos (escolar, zonal, regional); una buena relación evaluación-estímulo eficaz, eficiente y eficiente; y que esas mencionadas prácticas eficaces se acerquen a los principios y valores que sustentan la política educativa nacional. Es decir, a partir de la praxis, ir construyendo una política de formación, afianzamiento y promoción del cuadro



directivo, retroalimentando este proceso directamente del diagnóstico de necesidades o de las sugerencias de mejora que otros actores profesionales del sistema propicien. (Guerrero et al.2023)

A gran escala, todas las investigaciones realizadas por especialistas sugieren que los actores reales que impiden la concreción de una Política Educativa Nacional son aquellos grupos nacionales o locales que dirigen instituciones educativas a través del Poder Político, Educador o Económico. A la vez, retorna al conocido fenómeno que tiene cada grupo a verse a sí mismo (o sus intereses) de manera positiva y a elaborar una imagen análogamente positiva de los otros grupos colectivos, incluso cuando estos se encuentran en conflicto con ellos. Según esto brinda un sentido común compartido que ayuda a respaldar las creencias, actitudes y comportamientos de las personas de un grupo (los "nuestros"), el suyo ("parece que ellos son trabajadores y pacíficos") o incluso el de otros actores (externos) como, por ejemplo, un administrador gubernamental. Entonces, tanto el "poder" o "presión" (mass media, estadísticas nacionales, otros grupos sociales influyentes) como los "valores" de los actores influyen sobre el sistema y generan cambios, aún cuando no se comprenda cómo (o ocurra de manera inversa a la voluntad del grupo directivo). (Ramírez & Espinoza, 2021)

2.3.1. Desafíos y Oportunidades

- Desafíos de la gestión del Capital Humano (GCH) en el sector público. Según Lawler and Boudreau (2015, p. 7), uno de los desafíos en la gestión del GCH es cómo mejorar los procesos para la toma de decisiones de inversión en iniciativas de GCH, a fin de aumentar el retorno de la inversión en capital humano. Asimismo, Cuervo y Sablover (2018) indican los siguientes desafíos en la gestión del capital humano. Se disminuyó la participación relativa (en porcentaje del Producto Bruto Interno (PBI)) de las remuneraciones a los



empleados públicos, al pasar de un 7.5% en el año 2003 a un 5.2% del PBI al 2013. En educación, vemos un crecimiento en el presupuesto de los gastos no remunerativos, que pasaron de un 5.1% en el año 2001 a un 28.7% del presupuesto del Sector Público al 2011. (González et al.)

- Oportunidades y desafíos de la gestión educativa. Según el Ministerio de Educación (2013), el Estado delega a las UGEL pequeñas funciones. En la visitada se evidencia la necesidad de desarrollar una cultura de uso de resultados de la gestión, para fortalecer los procesos de autoevaluación de las UGEL y para identificar y proponer acciones en función a los desafíos y oportunidades de gestión y a la evaluación. Según dicho ministerio, en el proceso de fortalecimiento de capacidades para la gestión educativa en las UGEL, es necesario orientar esfuerzos a potenciar capacidades de los asesores de las Direcciones de Gestión Pedagógica (DREAP y DIBAPE) y de la Dirección de Gestión Institucional (DIGEIGI), para implementar dispositivos de asistencia técnico-pedagógica y de supervisión basados en evidencia, que permitan el desarrollo progresivo del liderazgo de gestión. (Santaria Cárdenas, 2020)

2.3.2. Análisis Comparativo con otros Países

Las últimas décadas han marcado un interés especial por la educación en forma general, sobre todo, los estudios aplicados con parámetros explicativos americano-norteamericanos y europeos suscitan una mayor inquietud. En el Perú, los estudios sobre la gerencia educativa desde la óptica de la eficiencia y la calidad en general son escasos. Por otra parte, los estudios sobre el clima laboral en el sector educativo en el Perú han tenido escaso interés, así por ejemplo, hace una investigación sobre el clima laboral y la satisfacción laboral en docentes de una universidad privada de la provincia



de Lima. En su estudio aborda el diseño e implementación de un programa para mejorar el clima laboral en el personal administrativo y docente de una universidad privada de la ciudad de Chimbote. (Pantoja-Pantoja et al.2020)

Otros estudios sobre el clima laboral en instituciones educativas distintas a las universidades encontrarán que la mayoría son estudios extranjeros, tan es así que en América Latina (Bolivia y Chile) y El Salvador, se encuentran estudios similares al presente que tienen un horizonte más en el desempeño docentes que en el objeto de estudio: el Clima Laboral. En Honduras y a nivel general no se ha tenido ese tipo de estudios. Un ejemplo más afín a este trabajo de investigación lo encontramos en Ecuador con la investigación realizada por quien realiza un estudio sobre el clima laboral concretamente en el personal del centro de acopio y distribución de bibliotecas de la Universidad Tecnológica Equinoccial, el mismo que colabora con un conjunto de bibliotecas académicas de las distintas sedes de la universidad. (Rengel et al.2021)

2.4.Herramientas y Estrategias para la Optimización de la Gestión Educativa

El grupo pionero en la gestión por procesos fue La Group Inc. en 1990. La Group Inc. es una firma consultora con oficinas en Phoenix, Arizona. Es una empresa de 350 personas con un núcleo de liderazgo fuerte y apasionado que proporciona soporte visible y consistente al avance de la gestión por procesos. Pone a entrega metálica a manera de ejemplo y de guía para la confección de sus propios documentos. (Castaño Gómez & Parra Zapata..., 2021)

La bandera relación de procedimientos priorizados se encuentra colgada en la página web de la Dirección de Planificaciones y Proyectos cuya dirección electrónica es. Actualmente, más de 60.000 empresas, escuelas, hospitales y municipalidades están utilizando la aplicación de Gestión Relacional de Procesos (PRM) y la estructura de la Span vuelvo a proporcionar valor significativo. Algunos casos modelos públicos que



han adoptado la gestión por procesos son: la Fuerza Aérea de los Estados Unidos, la Administración de Seguridad del Transporte (TSA), el Departamento de Energía (DOE), el Ejército de los Estados Unidos, el Departamento de Veteranos (VA), la NSW Telco Authority en Australia y una serie muy diversa de empresas de tamaño pequeño, mediano y grande en muchos países. La selección de publicado en el sitio web de La Group Inc. se han marcado los logos y sitios web de todos los modelos públicos de montaje programas de Gestión Por Procesos o su relacionado de Performance and Relationship Management (PRM). (Kineber et al.2023)

El Baldrige National Quality Program promueve la excelencia en el rendimiento de la nación, proporcionando criterios y material educativo basados en el modelo de enseñanza que la Malcolm Baldrige National Quality Improvement. D llamados Baldrige Criteria for Performance Excellence, que sirven de guía a las organizaciones de los sectores público y privado que utilicen el modelo de enseñanza de fusionar la efectuar falsedad procesos y rendir cuentan onsu desempeño. Ontario public sector (OPS) es la rama del gobierno de Ontario, Canadá, que enfoca sus esfuerzos en satisfacer las necesidades y expectativas de los residentes y visitantes de la provincia. Integer la gestión estratégica ESCAP de Procion, en bas RI Diniciativa de esta característica sir letras. Requiere estadosseer eE.D.del proceso. (Zafra Lapatnikova)

2.4.1. Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Apegándonos a lo que se refiere a Technos en el ámbito educativo, es todo aquello que se utiliza para cumplir una función didáctica (post, plataforma, redes sociales). En la actualidad hay algunas tendencias de integrar las TIC de manera masiva a las necesidades de formación de los estudiantes. Una de estas tendencias es que ya no está en duda que las TIC existen, y sobra la presentación de evidencias que demuestran que éstas están integradas de manera masiva en los entornos de formación, lo que



permite a los estudiantes tener acceso a gran cantidad de información localizada en la web. (Solano Hernández, 2023)

Además de tener una comunicación instantánea con el mundo y con nuestras personas de referencia, ahora parece difícil que alguien imagine un entorno de formación que no integre diversos tipos de materiales digitales (texto, audio, vídeo, presentaciones) apoyados en diversos lenguajes que posibilitan la comprensión de la realidad a través de experiencias virtuales. Es posible observar que la sola disponibilidad de las TIC y la demanda real que les confieren los estudiantes solo amerita que los docentes las utilicen como espacios virtuales que recogen contenido digital de apoyo o como unos espacios donde el docente tiene depositado el material de los temas para su estudio y nada más. Si vemos las TIC como un espacio virtual que solo recoge información a modo de biblioteca en línea abierta y de libre disposición, podríamos decir que estos objetos digitales (contenidos y materiales) podrían (y deberían) sustituirse por aquellos objetos educativos casi idénticos que son impresos. (Rodicio-García et al.2020)

2.4.2. Capacitación y Desarrollo Profesional

La capacitación profesional de los docentes y la existencia de una biblioteca constituyen factores de desarrollo profesional. La influencia que tiene la capacitación profesional en el desarrollo de competencias en la solución de problemas, toma de decisiones, trabajo cooperativo, entre otras, es alta. Es importante resaltar que estas competencias guardan mucha relación con el clima laboral. Por tanto, se tiene que tener presente que la capacitación va a tener su mayor sentido siempre y cuando el clima laboral, tanto para el docente como para el administrativo, sea un entorno favorable. Esto lo torna más comprometido con su trabajo, de tal manera que el clima escolar sea percibido por el docente o miembro del equipo docente como una fuente más de



vinculación y satisfacción con el trabajo realizado, que como un factor de desvinculación y disgusto. La capacitación invita a la reflexión y a la participación del docente en sus ideas, a las situaciones de sus alumnos, al ámbito de la didáctica... (García & Arvelo, 2021)

señalan que el ámbito de la formación/capacitación en la solución de problemas, toma de decisiones, trabajo cooperativo, entre otros, la relación que guardan con el clima organizacional es alta. En el caso de las competencias mencionadas, el nivel de relación con el clima organizacional es muy alto. Es decir, que estas competencias varían dependiendo de las características de los municipios, factores de desarrollo profesional. Para los autores, la capacitación profesional sigue siendo importantísima en el mejoramiento de la calidad educativa, la capacidad y el compromiso del adulto, la carrera y apoyo magisterial. La mejora de los resultados educativos, además de la preparación profesional del docente. (Pilacúan et al.2023)

2.5.Mejora del Clima Laboral en Instituciones Educativas

Deutsch y Collins (1975) analizaban el clima organizacional como la percepción compartida entre los miembros de una organización acerca de su entorno. Hallaron que existen dos dimensiones básicas (estructura, relaciones interpersonales) a partir de las cuales se pueden construir ocho perfiles climáticos. Muy interesantes resultan los estudios de Kirischi (1971) quien llevó a cabo una revisión crítica acerca de la formación del clima laboral, cayendo en una serie de errores y es preciso señalar un aspecto que ha dado lugar a distintos y muy importantes enfoques aplicados. Se refiere al clima laboral como la percepción compartida que tienen los trabajadores de su entorno y de cómo se sienten en relación a éste. Por ello los climas organizacionales son únicos, esto es, característicos de cada organización y a su vez, de cada subunidad organizativa, lo que explica la pluralidad existente. (Bravo et al., 2023)



La optimización del clima laboral dentro de una institución educativa puede redundar en el despliegue de una serie de beneficios tanto para el profesorado como para el alumnado. En concreto, una idea puede resultar de especial interés: el hecho de que dentro del aula el clima influye de forma decisiva en los resultados académicos. Científicamente el clima escolar es un concepto que ha sido objeto de estudio por la psicología de la educación especialmente a partir del planteamiento de Rudolf Moos y Philip Hall en 1979. El clima escolar puede definirse como las percepciones compartidas de los miembros de una institución educativa sobre el grado en que: (a) existe un entorno seguro y de apoyo, (b) las relaciones son efectivas y propician el aprendizaje, (c) la toma de decisiones es equitativa y (d) el nivel de normas y de exigencias académicas es elevado. Las anteriores representan las dimensiones básicas del clima escolar. (Ferreira et al.2023)

2.5.1. Comunicación Interna y Externa

La comunicación es un proceso básico que permite el flujo de información entre personas, como una forma de compartir ideas, evaluaciones y sentimientos. Para De la Haba (2005), la comunicación ocurre siempre y soporta el cambio, por medio del diálogo (comunicación de uno mismo con otro) que permite a las personas en grupo asumir conjuntamente los términos del entorno, lo que exige acuerdos constantes y estables. En este sentido, la comunicación es esencial dentro de la gestión educativa, puesto que de ella dependen las relaciones interpersonales. (Quiñones et al.2021)

La comunicación externa tiene que ver con la imagen y reputación de la escuela. Según De la Haba (2005), "No hay organización sin interpretación, y la que se hace de ella, si no es propia, se adquiere a través de los canales de comunicación o información". En este sentido, una mala comunicación puede generar fugas de estudiantes, educadores y administrativos, así como generar una comunicación negativa con la comunidad



aledaña. En el caso de las instituciones educativas en Perú, hasta la fecha no se tiene una regulación en cuanto a la comunicación externa y hasta cierto punto se cae en la improvisación. Retomando a Serna (2006), la comunicación educativa externa "debería penetrar el núcleo familiar, por cuanto constituye el medio de integración entre los objetivos de formación establecidos al principio y los valores esenciales que la familia considera necesarios para la vida adulta". (Núñez et al., 2021)

La comunicación interna es aquella que está orientada hacia los diferentes estamentos de la institución con el objetivo de mantener informados y motivados sobre los logros de la misma. En cuanto a la comunicación con el alumnado, Louro (2006) la comprende como "un proceso de socialización de la información proporcionada por los docentes respecto a las finalidades, contenidos programáticos, situaciones cotidianas, de reflexión y de análisis para la construcción de valores". (Quiñones et al.2021)

2.5.2. Incentivos y Reconocimientos

En la Institución Educativa Particular, un factor que influye positivamente es el otorgamiento de incentivos a los docentes, de acuerdo a su mérito, es decir, a su compromiso y dedicación en beneficio de la formación de los estudiantes. En cuanto a los aspectos económicos, algunas instituciones educativas ya están otorgando aumentos en el sueldo básico del docente, a medida que este permanece más tiempo y también un aumento en su horario de enseñanza. Es importante destacar que estos incrementos económicos se otorgan solo si el docente demuestra un servicio responsable y un compromiso en la formación académica y en brindar bienestar a sus estudiantes. Los incentivos materiales también tienden a influir en la capacidad de producción y en los procesos psicológicos internos de las personas. Se cambiaron las roturaciones de los alumnos de Secundaria, implementándose la ordenada, utilizando carpetas por cada módulo army file. De igual manera, esto redundó en la forma de reportar las



informaciones a direcciones y autoridades de nivel central, del Sur y del Huallaga. (Diego Claros, 2024)

En la Institución Educativa Particular se aplica el incentivo al mejor docente de cada nivel educativo, es decir, al licenciado del primario y secundario, el cual obtendrá mayor remuneración y beneficios. Al nuevo docente también se le otorga un incentivo por mejoras en el nivel educativo. Asimismo, se brinda capacitación en Planificación, Estrategia Pedagógica y Evaluación a los docentes. Un factor importantísimo en el Rendimiento Laboral, tanto en la institución como en otras instituciones, es el cumplimiento del 60% de capacitación del personal examinado. Desde hace siete años, en la institución se ha delineado, organizado, coordinado y establecido técnicas motivacionales y de compromiso por parte de los docentes. Toda la praxis dentro del docente ha llevado a apoyar los altos rumbos que la R.M. 051. Sindeusto suc. Piura logró sus metas y objetivos institucionales. (Franco et al.2020)

2.6.Impacto de la Optimización en la Calidad Educativa

Como se señaló en el tercer capítulo, la educación peruana es una de las que más ha experimentado cambios en cuanto a modelos de gestión educativa y estas innovaciones han traído resultados como la efectivización de metas educativas y de mejoras cualitativas del propio servicio educativo. Por ejemplo, se halló en las Unidades de Gestión Educativa Local de 5 lugares del Perú que están relacionados, fuera de los docentes y directores de institución educativa: jefe, ingeniero, soporte lógico, contador y personal de apoyo. Además, se pudo evidenciar que la forma de comprar existe una amansísima inversión de dinero en comprar y automatizar procesos administrativos, pero a pesar de ello aún existen dificultades en los procesos claves a ejercer de la UGEL. Es necesario optimizar el modelo de gestión educativa en función a uno de los sectores más importantes de la Unidad de Gestión Educativa Local, al que



estén trabajando bajo el paradigma de la calidad para lograr un salto innovador-funcional, con el fin de alcanzar los objetivos planteados, debido a que el sistema se diseña siguiendo qui sociontran los funcionarios. A partir de ello, es necesario diseñar, el sistema en función a las fortalezas y debilidades del sector, siguiendo los lineamientos de un modelo de proceso innovador – calidad en la gestión que rebase la capacidad de gobierno, permitiendo el acceso a recursos y servicios de calidad con eficiencia y eficacia, estimulando igualdad de oportunidades a lo largo del país de manera descentralizada, estén trabajando bajo el paradigma de la calidad para lograr un salto innovador – funcional con el fin de alcanzar los objetivos planteados. (Micha Espinoza, 2021)

El principio de mejora del trabajo mediante la buena aplicación de los diversos procesos y la utilización responsable de los recursos públicos, particularmente del capital humano a través del fortalecimiento del clima laboral y por en optimizar la gestión educativa en función a los elementos y a las condiciones (según el contexto) que hay que considerar, partiendo de las áreas de trabajo y tomando en cuenta otros modelos de optimización y/o funcional que han sido exitosos en el país. El objetivo es definir, orientar la función del órgano de línea para que desarrolle herramientas (programas de trabajo y de acción), use e implemente las que se vienen definiendo articuladamente con el soporte de la universidad/centro de desarrollo. Supone esfuerzo para la actualización e involucramiento de los actores internos y decisivos en el proceso) de cada una de las dependencias o unidades orgánicas de la UGEL, con el necesario monitoreo, análisis, evaluación, rectificación y reprogramación presentará en el capítulo 3 y 4 que se detallan los modelos y/o métodos de optimización y funcionamiento coadisional a los baremos e indicadores a considerar y trabajar por cada dependencia. (Vélez et al., 2022)



2.6.1. Resultados Académicos

Debemos, en primera gran parte, analizar el trabajo de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Al respecto, deben considerarse los elementos que configuran el clima laboral, como son las compartidas políticas de gestión municipal, los elementos de orientación del alcalde como líder y, finalmente, los aspectos de orientación a los resultados que son perpetuados siempre por la alta dirección de la organización. (Porrás Soto, 2021)

Por otro lado, sobre la base de los resultados académicos del estudio Quasi Experimental, se midió la eficacia de las prácticas de la Gestión Educativa Local de la Municipalidad Distrital de Pueblo Libre. Se evidenció una influencia sobre los mismos orientados por una relación línea recta entre un factor por cada escala dimensional de los OMI por los factores de la gestión educativa local. (Rodríguez and Dávila2021)

En este punto, y una vez estableciendo las relaciones métricas (coherentes y adecuadas), en aportes realmente nuevos al estudio del clima laboral en los estamentos municipales o en general institucional, se evidencia la presencia de relaciones espurias (particulares). (CAJAMARCA-TENE et al.2020)

Al respecto, acerca de las relaciones entre los factores particulares con el factor sobre egresados, se tiene una situación espuria con algunas decepciones, lo cual hace necesario descartar la presente línea de investigación. En estrecha relación con el punto anterior, dichas no significativas (relaciones factores OMI/ER con sus correspondientes factores) se evidencian como efectos espurios por estar explicadas por otras relaciones mediadoras.

Con el propósito de intentar predecir las conductas resultantes de carácter clasificatorio, a fines de compartir con los estudiantes las conductas con significancia para



aplicaciones, se utilizarán las ecuaciones elaborativas con los casos que se consideren por la validez de la medición.

2.6.2. Desempeño Docente

Se ha evidenciado que el desarrollo profesional valorado por los docentes hace referencia al desarrollo de habilidades y competencias que les permitan el manejo y control de situaciones cotidianas, así como de carácter emocional. Esto hace referencia al manejo de estados anímicos provocados por un cúmulo de situaciones de tipo emotivo, valuativas, etc. (Pacheco et al.2020)

La implementación de dispositivos pedagógicos que fortalecen el desarrollo profesional docente no solamente implica una formación para la transferencia de saberes, sino que opta por una formación significativa de aquello que se espera que los docentes realicen concretamente en su tarea profesional (visitador y docente tutor). (Peña-Ruz, 2020)

El desempeño profesional de los docentes es la capacidad con la que estos cuentan para ejecutar de manera efectiva una variedad de tareas y funciones que, a su vez, son evaluadas dentro del Nodo Fonamental. Se descarta aquel grupo docente que presenta un desempeño profesional deficiente. Asimismo, conlleva a un cúmulo de valores, conductas y habilidades preventivas (o correctas ante una determinada situación) que se interrelacionan, causando otra variable denominada Clima escolar. (Contreras)

En este mismo sentido, referido al desempeño profesional del docente y al espacio idóneo que debe rodearle en cuanto a condiciones que les permitan un correcto desenvolvimiento, nos mueve a considerar la Gestión de los recursos pedagógicos, administrativos y docentes aplicando tecnologías de la información y comunicaciones. Esto sostiene procesos y operaciones de las diferentes áreas u oficinas institucionales,



con la finalidad de convertir estos elementos en ventajas comparativas de la misma. (Ortega et al.2021)

2.7.Políticas Públicas y Legislación Educativa

A nivel de política educativa, el estado implementará políticas centradas en la optimización de la gestión educativa, con la finalidad de priorizar el logro de los aprendizajes efectivos de los estudiantes sobre las formalidades administrativas, empleando los adecuados procesos de gestión escolar descentralizadas y sencillas de aplicar, y por supuesto, planes de mejora continua y evaluaciones permanentes en todas las instancias educativas públicas. A través de dicha política, se plantea intervenir a través de 3 niveles y financiamiento educativo de diferentes maneras o modalidades que faciliten el óptimo desempeño de las instituciones educativas públicas. (Delgadillo Paredes, 2023)

A nivel institucional: otorgando autonomías, capacidades y herramientas facilitadoras del proceso de gestión que permitan a los directivos y docentes, en un ambiente de óptimo clima laboral y normado por legislación correspondiente, aplicar los procesos de planificar, actuar, monitorear y reflexionar. Plan de trabajo del director y plan de trabajo de gestión de aula mediante una constante evaluación e intervención a los procesos de gestión técnica en los asuntos pedagógicos y en lo relacionado al soporte técnico administrativo, a fin de focalizar el rol de los docentes. Política de utilización de TI en los procesos de aprendizaje-enseñanza. (Pascual and Orrego2022)

A nivel distrital: focalización de los procesos de monitoreo orientándose por fases o procesos de gestión (planificación, desarrollo de procesos, monitoreo, resultados) con la finalidad de intervenir el factor técnico pedagógico de las instituciones educativas del ámbito, a fin de concentrar acciones de capacitación, apoyo y acompañamiento a las instituciones educativas públicas del ámbito para mejorar la gestión pedagógica,



focalizando un mayor presupuesto en las instituciones, como se plantea en el Marco de Gestión de Crecimiento con Calidad. (Cerron Oñates, 2023)

2.7.1. Normativas Vigentes en el Perú

A raíz de la triste realidad educativa en el país, generada por la mala gestión educativa y el incremento de índices de violencia, el Ministerio de Educación en concordancia con la normatividad educativa vigente, reconoce la necesidad de contribuir a resolver esta problemática, a través de la construcción de escenarios escolares que respondan a las peculiaridades de cada contexto en función a los principios y fines de una educación democrática. Además, reconoce la necesidad de contar con directivos y docentes que trabajen comprometidos con la educación integral de sus estudiantes y propone abordar la problemática con criterio pertinente, proponiendo medidas concretas para la implementación de estrategias que fortalezcan la gestión educativa y el clima laboral en los centros educativos. (Pita Torres, 2020)

En el marco normativo de la Educación Básica Regular en el Perú, se encuentra el Decreto Supremo N° 011-2012-ED mediante el cual se aprueba el Plan Nacional de Acción por la Infancia y la Adolescencia 2012-2021 (PNAIA) y su Planificación Multianual, documento con el cual se propone el logro de doce resultados específicos en el periodo 2012-2016 y 2017-2021; con un enfoque de derechos y transversal en amplios aspectos como la inclusión, interculturalidad, enfoque ambiental, descontextualización de la pobreza, convencionalidad, género, generaciones y desastres. Asimismo, se presentan acciones específicas para cada ámbito de gestión y ciclo de desarrollo. (Ledesma et al.2021)

En el ámbito laboral, los distintos niveles de gobierno se encargan de determinar distintas regulaciones y condiciones. En 2014, el Ministerio de Educación modificó el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, que establece el marco legal para la



carrera pública magisterial, el régimen laboral para los profesores y profesoras contratados bajo el arco de responsabilidades que tiene la función de evaluación, selección, acceso, gestión, desarrollo, desempeño, pertenencia y permanencia en la carrera pública. (Saldaña Ríos & Torres Zamora, 2023)

2.7.2. Comparación con Estándares Internacionales

Evaluación Internacional del Estudio sobre Políticas Educativas (SIEPES) de la OECD.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha ejecutado en el mundo un conjunto de evaluaciones internacionales, las mismas que permiten contar con información de gran significación acerca del estado de la educación peruana y con referentes muy relevantes en la medición de algunos estándares fundamentales para la toma de decisiones en materia de políticas públicas en educación. Las pruebas SERCE y PISA, europeos, MED y TIMSS entre los que han de destacarse, permiten contar con información de gran significación acerca del estado de la educación peruana y con referentes muy relevantes en la medición de algunos estándares fundamentales para la toma de decisiones en materia de políticas públicas en educación. (Quiroz et al.2020)

El Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (PISA) es un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, que se efectúa cada tres años a estudiantes de 15 años de los países miembros de la OCDE y de otros invitados. PISA estudia en torno a las tres áreas claves de lectura, matemáticas y ciencias, pero con enfoque principal en las dos primeras, dado que la comprensión y uso óptimos de la información escrita son esenciales para el éxito formativo y social. (Sanz et al.2020)



Puno fue la Región con el porcentaje más alto de estudiantes con experiencia de abuso, seguido de Arequipa con el 85,4% de casos de abuso y las demás ciudades con un porcentaje considerablemente menor en comparación a la SR10. A nivel nacional son las mujeres en porcentaje mayor a los hombres quienes reportan vivencias de abuso, con un 97,6% puntualmente las mujeres en las áreas rurales y en los varones (5Waux). (Macedo Atamari, 2023)

El Simulador de Oportunidades para la Formación de Sustentadores del Hogar (SIOFUCH) es una herramienta del programa de Becas Perú, financiado por el Tesoro Público del Ministerio de Educación. Es una herramienta que permite a los jóvenes recibir orientación por parte del coordinador de educación básica o del docente de educación técnico-productiva.

2.8. Marco conceptual

- **Gestión Educativa:** se refiere al conjunto de procesos y prácticas administrativas, organizativas y pedagógicas que se implementan para dirigir y coordinar una institución educativa. Según Forestieri (2013), la gestión educativa incluye la planificación, ejecución, control y evaluación de todas las actividades educativas y administrativas de una institución. En este estudio, la gestión educativa se desglosa en cuatro dimensiones principales:
- **Institucional:** Involucra la estructura organizacional, la jerarquía, y las políticas de meritocracia y competitividad institucional. Una gestión institucional eficaz asegura que todos los miembros de la organización comprendan sus roles y responsabilidades, y que las decisiones se tomen de manera transparente y justa.
- **Administrativa:** Incluye la gestión de recursos económicos, administrativos y humanos. La eficiencia administrativa se refleja en la capacidad de la institución



para utilizar sus recursos de manera óptima, cumplir con los lineamientos establecidos y desarrollar las capacidades del personal.

- **Pedagógica:** Relacionada con las prácticas y metodologías de enseñanza. La planificación, la valoración de los métodos instructivos y el perfeccionamiento profesional son componentes críticos que afectan directamente la calidad educativa y la satisfacción del personal docente.
- **Comunitaria:** Se refiere a la interacción y participación de la comunidad en la vida escolar. La generación de proyectos comunitarios, la organización de apoyo y las relaciones de la escuela con su entorno son fundamentales para crear un ambiente colaborativo y de apoyo mutuo.
- **Clima Laboral:** es el conjunto de percepciones y actitudes que los empleados tienen sobre su entorno de trabajo. Tojos (2000) define el clima laboral como la percepción compartida entre los miembros de una organización acerca de su entorno laboral, que afecta su comportamiento y desempeño. En este estudio, el clima laboral se desglosa en dos dimensiones principales:
 - **Estructural-Organizativa:** Incluye las condiciones de trabajo, los beneficios laborales, los retos de trabajo y la vocación. Estas condiciones influyen en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados.
 - **Aspectos de Recursos Humanos:** Engloba la autonomía, la motivación (intrínseca, extrínseca y trascendente) y la gestión de recursos humanos. Un manejo adecuado de estos aspectos puede aumentar la satisfacción y la eficiencia del personal.
- **Relación entre Gestión Educativa y Clima Laboral:** La relación entre gestión educativa y clima laboral es fundamental para entender cómo las prácticas de gestión pueden influir en el bienestar y la motivación del personal educativo.



Una gestión educativa eficaz no solo mejora los procesos y resultados educativos, sino que también crea un entorno laboral positivo, donde los empleados se sienten valorados y motivados para desempeñar sus funciones.

- Impacto de la Gestión Institucional en el Clima Laboral: Una estructura organizacional clara y políticas de meritocracia pueden mejorar la percepción del clima laboral al promover la justicia y la transparencia.
- Impacto de la Gestión Administrativa en el Clima Laboral: Una administración eficiente y transparente puede aumentar la confianza del personal en la dirección de la institución, mejorando así el clima laboral.
- Impacto de la Gestión Pedagógica en el Clima Laboral: La implementación de metodologías pedagógicas efectivas y el desarrollo profesional continuo pueden aumentar la satisfacción del personal docente, mejorando el clima laboral.
- Impacto de la Gestión Comunitaria en el Clima Laboral: La participación activa de la comunidad y el apoyo organizativo pueden crear un sentido de pertenencia y colaboración, mejorando el clima laboral.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque

Enfoque Mixto: La investigación se llevará a cabo utilizando un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para obtener una visión completa y detallada de la relación entre la gestión educativa y el clima laboral (Creswell, 2014). Este enfoque permite la triangulación de datos, lo que aumenta la validez y la fiabilidad de los resultados, al integrar diferentes tipos de datos para una comprensión más holística del fenómeno estudiado.

3.2. Tipo

Investigación Descriptiva y Explicativa: La investigación es de tipo descriptiva, ya que busca describir y analizar la situación actual de la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. Además, es explicativa porque pretende entender las causas y efectos de la relación entre estas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esto implica identificar cómo los distintos componentes de la gestión educativa impactan en el clima laboral, proporcionando una base para posibles intervenciones.



3.3.Nivel

Nivel Correlacional: El nivel de la investigación es correlacional, ya que se busca determinar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral en la institución educativa. Este nivel de análisis permitirá establecer si existe una asociación significativa entre las variables, sin implicar necesariamente causalidad (Kerlinger y Lee, 2002).

3.4.Diseño

Diseño No Experimental Transversal: El diseño de la investigación es no experimental transversal. Esto significa que los datos se recopilarán en un único momento en el tiempo, sin manipular las variables independientes y observando las variables tal como se presentan naturalmente (Creswell, 2014). Este diseño es adecuado para estudios que buscan describir relaciones y condiciones existentes en un punto específico del tiempo.

3.5.Método

Método Cuantitativo y Cualitativo: Se utilizará el método cuantitativo para recolectar datos numéricos que permitan realizar análisis estadísticos sobre la gestión educativa y el clima laboral. El método cualitativo se empleará para profundizar en las percepciones y experiencias de los docentes y el personal administrativo a través de entrevistas y observación directa. La combinación de ambos métodos permitirá una comprensión más rica y detallada del fenómeno estudiado (Patton, 2002).

3.6.Ámbito de la investigación

Localización: La investigación se desarrollará en la ciudad de Juliaca, perteneciente a la provincia de San Román del departamento de Puno, en Perú. La Institución Educativa Pública San Juan Bosco será el foco de estudio, considerando tanto a su personal docente como administrativo. Juliaca es una ciudad con



características socioeconómicas y culturales únicas que pueden influir en el ambiente educativo y laboral, lo que justifica la necesidad de un estudio contextualizado (INEI, 2020).

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

Se considero a 30 empleados públicos de la IEP san Juan Bosco de la ciudad de Juliaca.

3.7.2. Muestra

se tomó como muestra a la totalidad de la población ya que es manejable y adecuada para nuestros propósitos

3.8. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación para la recolección de datos

Encuestas: Se utilizarán encuestas estructuradas para recopilar datos cuantitativos sobre las percepciones del personal docente y administrativo respecto a la gestión educativa y el clima laboral. Las encuestas permitirán obtener una amplia muestra de opiniones y actitudes de manera sistemática y estandarizada (Fowler, 2014).

Entrevistas: Se realizarán entrevistas semiestructuradas con directivos, docentes y personal administrativo para obtener datos cualitativos detallados sobre sus experiencias y opiniones. Este método permitirá explorar en profundidad los temas de interés y captar matices y detalles que no se pueden obtener mediante encuestas (Kvale, 2008).

Observación Directa: Se empleará la observación directa para recopilar información adicional sobre el entorno laboral y las prácticas de gestión educativa. La observación permitirá registrar comportamientos y dinámicas en el lugar de trabajo en tiempo real, proporcionando un contexto adicional para los datos cualitativos y cuantitativos (Patton, 2002).



Cuestionarios: Los cuestionarios se diseñarán para evaluar distintos aspectos de la gestión educativa y el clima laboral. Incluirán preguntas cerradas y de escala Likert para medir la satisfacción, la comunicación, el liderazgo, la motivación y el bienestar general (Likert, 1932). La validez y fiabilidad de los cuestionarios se asegurará mediante pruebas piloto y la revisión por expertos en el campo educativo.

Guías de Entrevista: Las guías de entrevista se desarrollarán para explorar en profundidad temas específicos relacionados con las prácticas de gestión y el ambiente laboral, facilitando una conversación abierta y detallada (Kvale, 2008). Las guías incluirán preguntas abiertas que permitan a los entrevistados expresar sus opiniones y experiencias de manera libre y detallada.

Fichas de Observación: Las fichas de observación se utilizarán para registrar de manera sistemática las observaciones realizadas en el entorno educativo. Estas fichas incluirán categorías predefinidas para asegurar que se recojan datos relevantes y comparables (Patton, 2002).

3.9. Validación de la contrastación de hipótesis

3.10. Validez y confiabilidad del instrumento

3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos

- **Análisis Cuantitativo:**
 - **Estadística Descriptiva:** Se utilizarán medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y de dispersión (desviación estándar, varianza) para describir las características de la muestra (Fowler, 2014).
 - **Análisis Correlacional:** Se emplearán coeficientes de correlación (Pearson o Spearman) para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima laboral (Cohen, Manion y Morrison, 2007).



- Pruebas de Hipótesis: Se realizarán pruebas de hipótesis (t-test, ANOVA) para evaluar diferencias significativas entre grupos y comprobar la existencia de relaciones significativas entre las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).
- Análisis Cualitativo:
 - Análisis de Contenido: Las entrevistas y observaciones se analizarán utilizando técnicas de análisis de contenido para identificar patrones, categorías y temas recurrentes (Krippendorff, 2013). Este método permitirá codificar y clasificar los datos cualitativos de manera sistemática.
 - Codificación Temática: Se codificarán los datos cualitativos para facilitar su organización y análisis, destacando las principales percepciones y experiencias del personal educativo. La codificación se realizará utilizando software especializado en análisis cualitativo (e.g., NVivo), lo que permitirá una gestión y análisis más eficiente de los datos (Boyatzis, 1998).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.Resultados.

4.1.1. *Sexo de los colaboradores.*

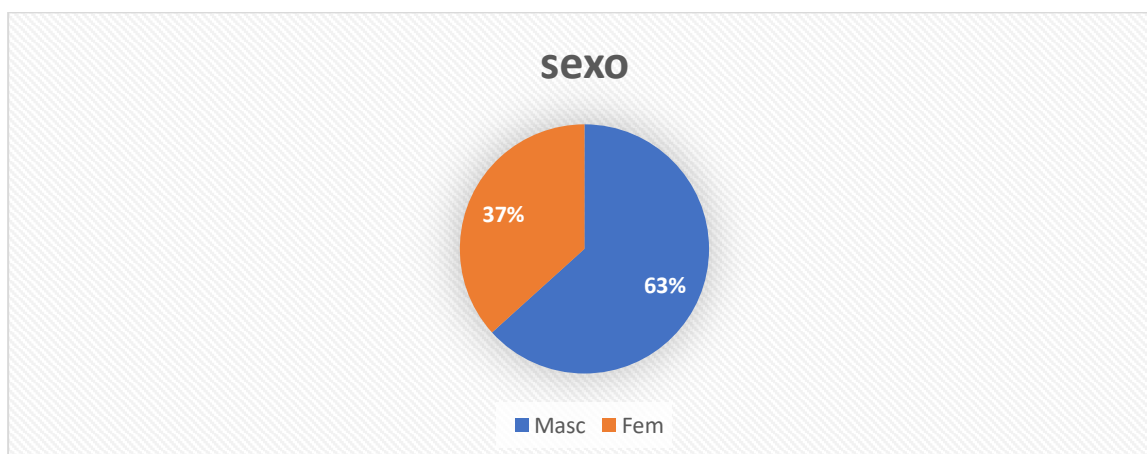
Tabla 1

Sexo de los colaboradores

Val.	Sexo	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	Masc	19	63.3%	63.3%	63.3%
V	Fem	11	36.7%	36.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 1
sexo



Nota: Elaboración propia

La tabla 1 muestra la distribución de sexo entre los colaboradores de la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. De los 30 encuestados, el 63.3% son hombres (19 personas) y el 36.7% son mujeres (11 personas). Esta distribución indica que hay una mayor representación masculina en la institución, lo que podría influir en las dinámicas de trabajo y en el clima laboral, dado que estudios previos han sugerido que la diversidad de género puede afectar la percepción del ambiente de trabajo y la colaboración entre colegas.

4.1.2. *Edad de los colaboradores*

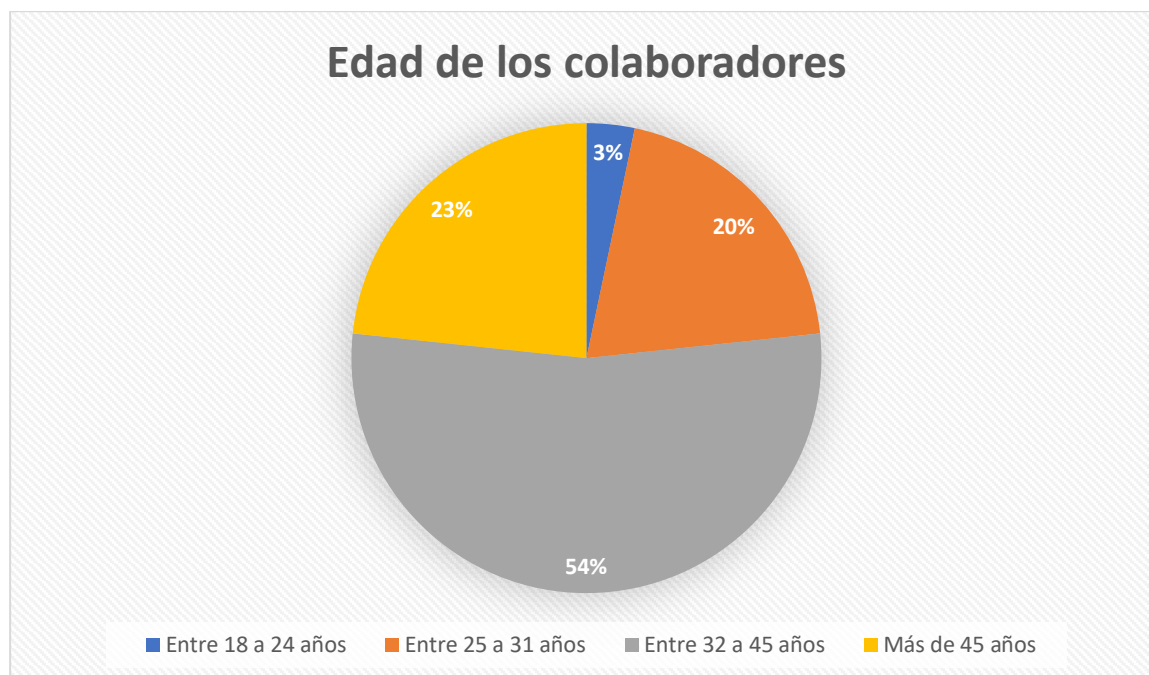
Tabla 2
edad de los colaboradores

Val.	Edad	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	Entre 18 a 24 años	1	3.3%	3.3%	3.3%
V	Entre 25 a 31 años	6	20.0%	20.0%	23.3%
V	Entre 32 a 45 años	16	53.3%	53.3%	76.7%
V	Más de 45 años	7	23.3%	23.3%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Edad de los colaboradores



Nota: Elaboración propia

La tabla 2 detalla las edades de los colaboradores. La mayoría se encuentra en el rango de 32 a 45 años (53.3%), seguido por aquellos mayores de 45 años (23.3%). Solo un 3.3% de los colaboradores tiene entre 18 y 24 años. Esta distribución sugiere que la mayoría del personal tiene una experiencia considerable en el campo educativo, lo que podría contribuir a una estabilidad en el manejo de sus responsabilidades, aunque también podría significar desafíos en la adaptación a nuevas tecnologías y metodologías educativas.

4.1.3. Nivel académico

Tabla 3

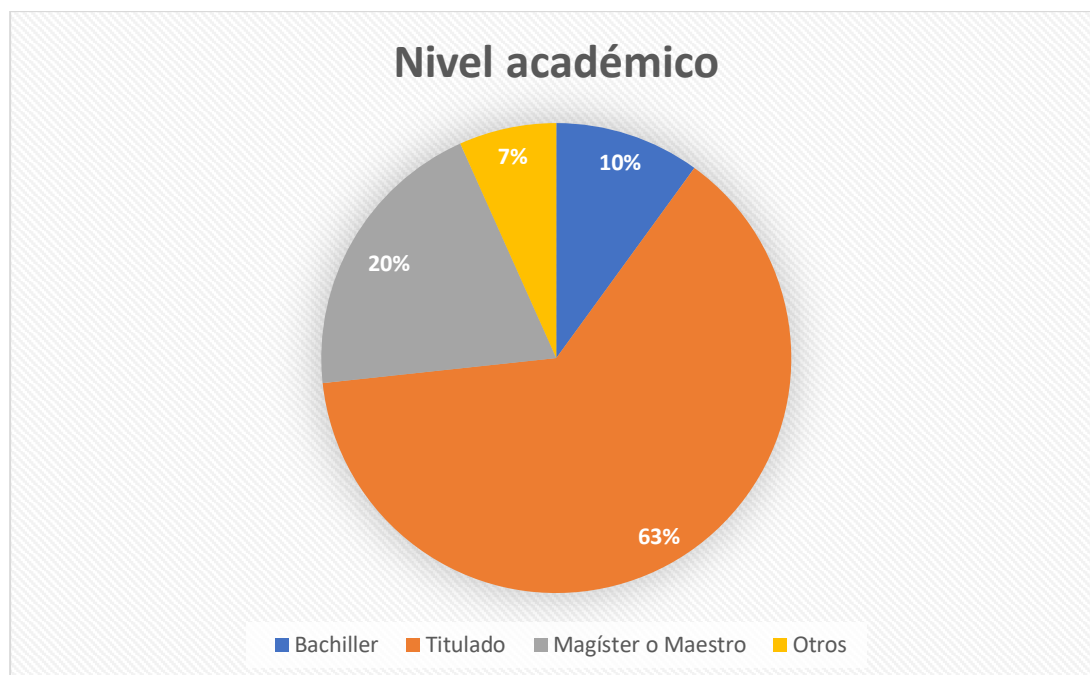
nivel académico

Val.	Nivel Educ.	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	Bachiller	3	10.0%	10.0%	10.0%
V	Titulado	19	63.3%	63.3%	73.3%
V	Magíster o Maestro	6	20.0%	20.0%	93.3%
V	Otros	2	6.7%	6.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Nivel académico



Nota: Elaboración propia



La tabla 3 presenta el nivel académico de los colaboradores. La mayoría son titulados (63.3%), seguidos por aquellos con un grado de magíster o maestro (20%). Solo un 10% son bachilleres y un 6.7% tiene otros niveles de educación. Este alto nivel de educación indica que el personal está bien preparado académicamente, lo que debería traducirse en una alta calidad de enseñanza y una mejor gestión educativa. Sin embargo, también puede implicar expectativas altas y la necesidad de oportunidades de desarrollo profesional continuas.

4.1.4. Gestión educativa

Tabla 4

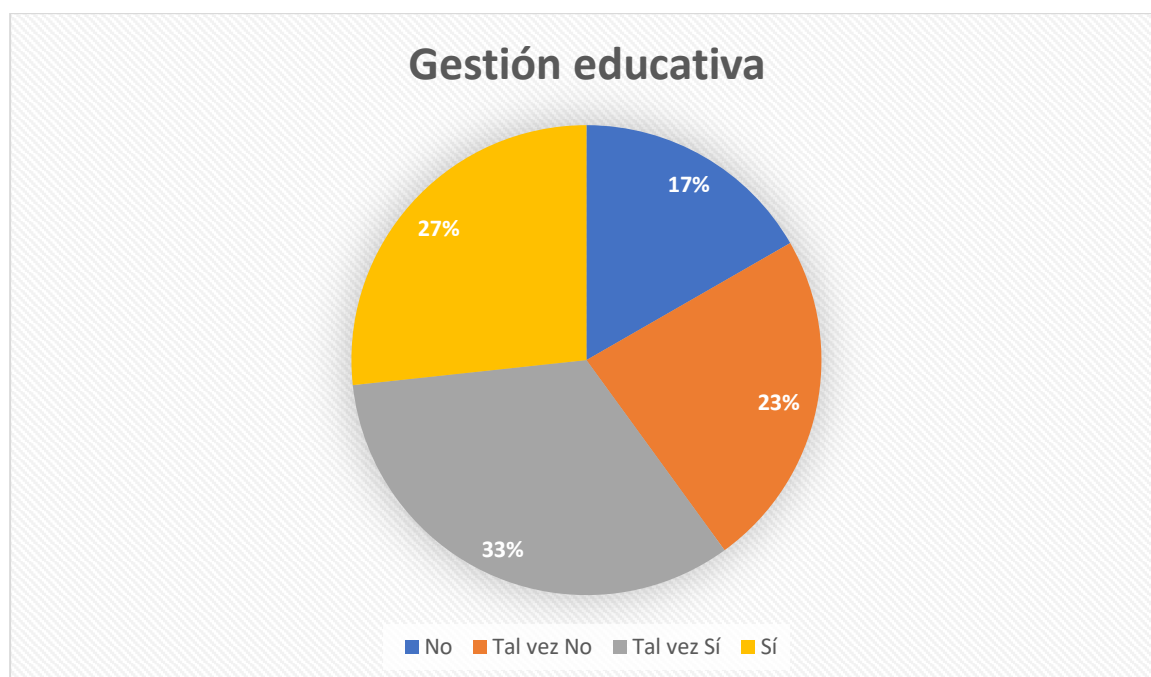
Gestión institucional

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	5	16.7%	16.7%	16.7%
V	Tal vez No	7	23.3%	23.3%	40.0%
V	Tal vez Sí	10	33.3%	33.3%	73.3%
V	Sí	8	26.7%	26.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Gestión educativa



Nota: Elaboración propia



En la tabla 4 se observa que el 33.3% de los encuestados creen que la gestión educativa es "Tal vez Sí" eficiente, mientras que el 26.7% consideran que "Sí" lo es. En conjunto, esto sugiere que aproximadamente el 60% de los colaboradores tiene una percepción positiva o neutral hacia la gestión educativa. No obstante, un 40% tiene dudas o una percepción negativa, lo que indica áreas de mejora en la gestión para lograr una mayor satisfacción entre el personal.

4.1.5. Institucionalidad

Tabla 5

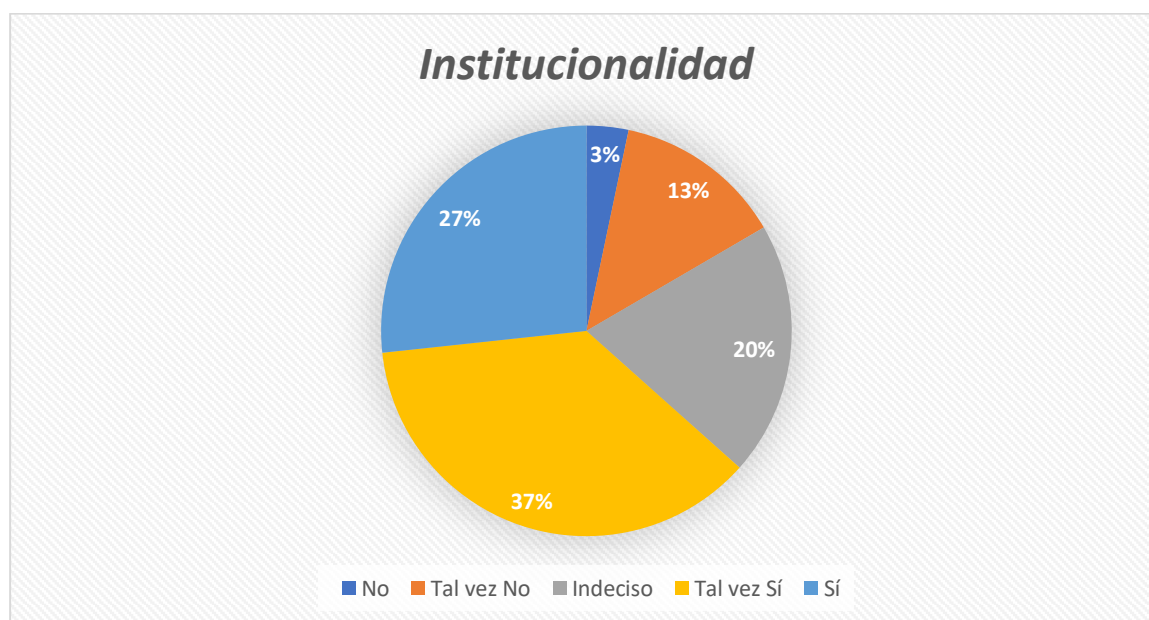
institucionalidad

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	1	3.3%	3.3%	3.3%
V	Tal vez No	4	13.3%	13.3%	16.7%
V	Indeciso	6	20.0%	20.0%	36.7%
V	Tal vez Sí	11	36.7%	36.7%	73.3%
V	Sí	8	26.7%	26.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Institucionalidad



Nota: Elaboración propia



La tabla 5 revela que un 36.7% de los encuestados está "Tal vez Sí" de acuerdo con la institucionalidad, mientras que un 26.7% "Sí" lo está. Con un total de 63.4% con una percepción positiva, la institucionalidad parece estar en una situación relativamente buena. Sin embargo, el 36.6% restante expresa indecisión o desacuerdo, lo que podría reflejar la necesidad de fortalecer la estructura organizacional y los procesos institucionales.

4.1.6. Administración

Tabla 6

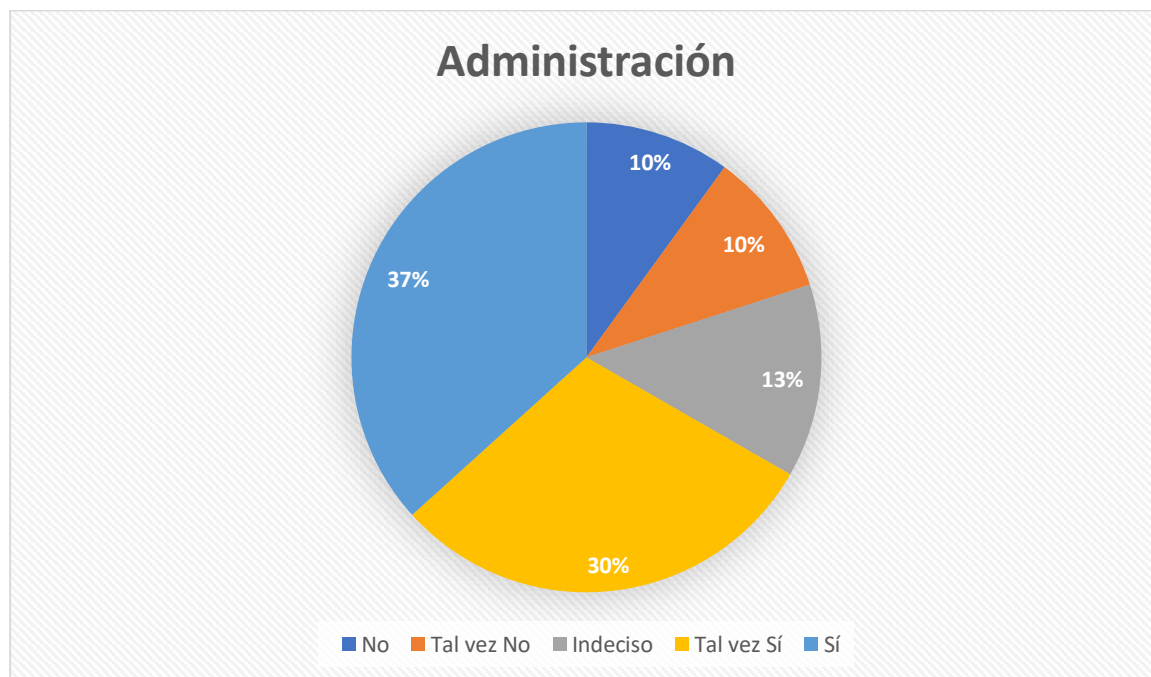
Administración

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	3	10.0%	10.0%	10.0%
V	Tal vez No	3	10.0%	10.0%	20.0%
V	Indeciso	4	13.3%	13.3%	33.3%
V	Tal vez Sí	9	30.0%	30.0%	63.3%
V	Sí	11	36.7%	36.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Administración



Nota: Elaboración propia



La percepción sobre la administración, según la tabla 6, muestra que un 30% "Tal vez Sí" está satisfecho y un 36.7% "Sí" lo está. Esto da un total de 66.7% con una percepción positiva. La administración parece ser relativamente eficaz, pero aún hay un 33.3% de encuestados que no están completamente satisfechos, lo que sugiere que hay áreas administrativas que podrían ser optimizadas para mejorar la eficiencia y el clima laboral.

4.1.7. Pedagogía

Tabla 7

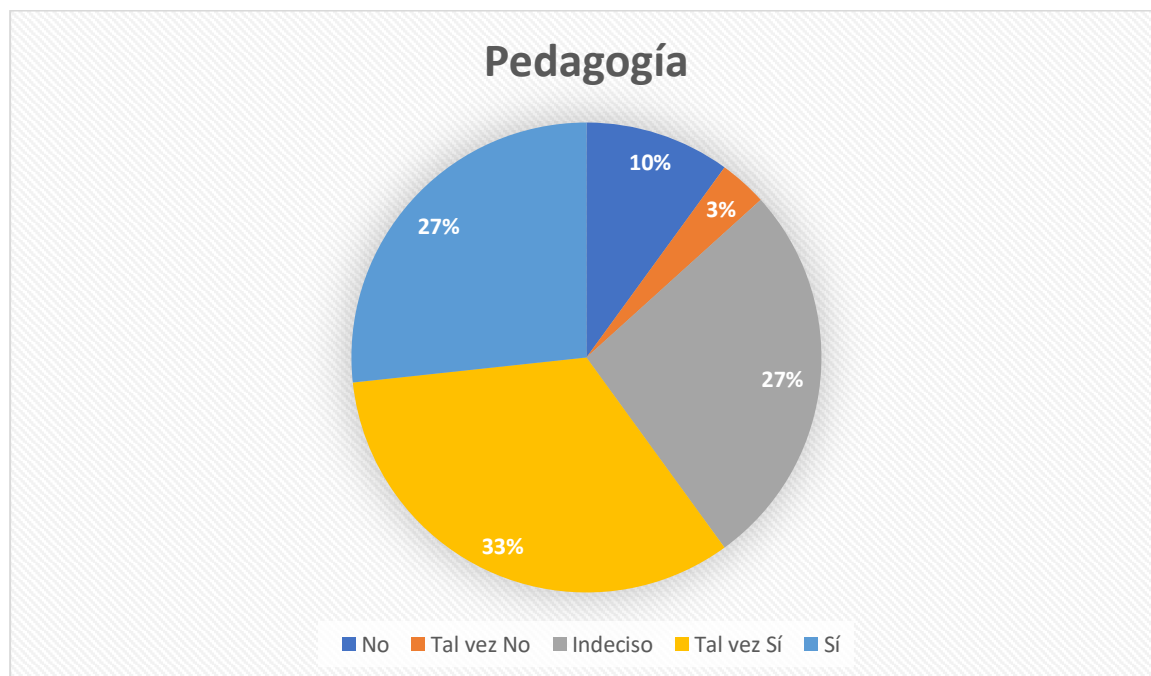
pedagogía

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	3	10.0%	10.0%	10.0%
V	Tal vez No	1	3.3%	3.3%	13.3%
V	Indeciso	8	26.7%	26.7%	40.0%
V	Tal vez Sí	10	33.3%	33.3%	73.3%
V	Sí	8	26.7%	26.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: elaboración propia

Figura 7

Pedagogía



Nota: elaboración propia



La tabla 7 indica que el 33.3% de los encuestados está "Tal vez Sí" satisfecho con la pedagogía aplicada en la institución, mientras que un 26.7% "Sí" lo está. Esto suma un 60% con una percepción positiva. Sin embargo, un 40% muestra indecisión o insatisfacción, lo que puede señalar la necesidad de revisar y mejorar las metodologías pedagógicas para asegurarse de que estén alineadas con las mejores prácticas y satisfagan las necesidades educativas del personal y los estudiantes.

4.1.8. Comunitario

Aquí tienes la tabla rediseñada aplicando el modelo proporcionado:

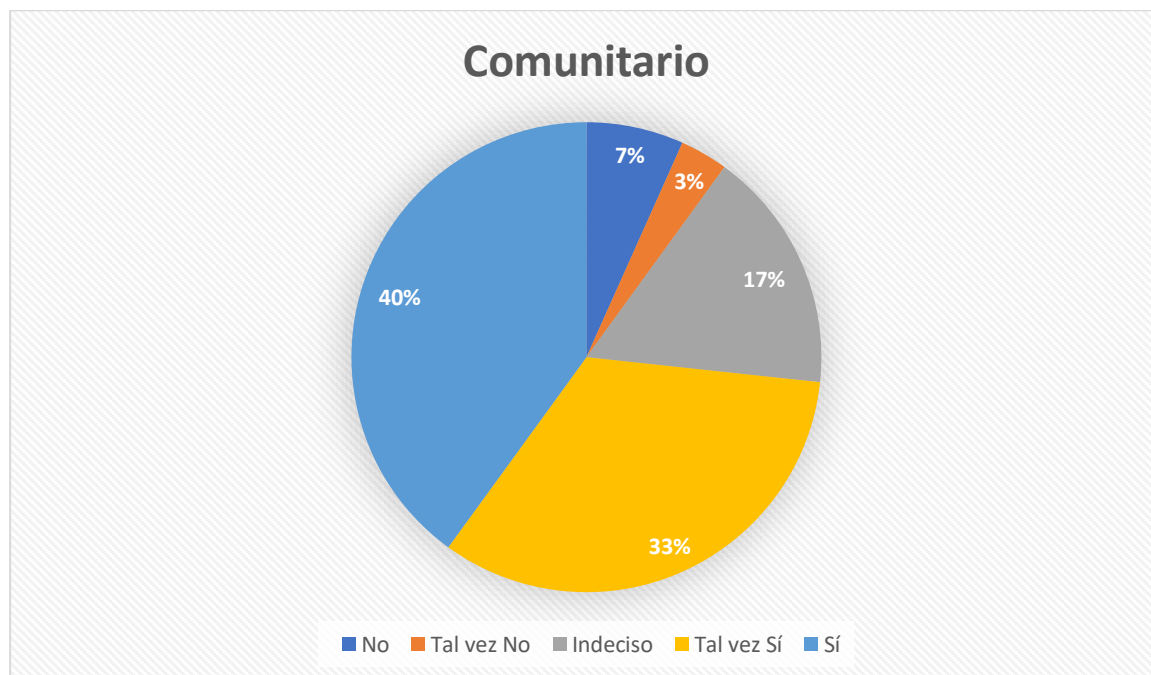
Tabla 8
comunitario

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	2	6.7%	6.7%	6.7%
V	Tal vez No	1	3.3%	3.3%	10.0%
V	Indeciso	5	16.7%	16.7%	26.7%
V	Tal vez Sí	10	33.3%	33.3%	60.0%
V	Sí	12	40.0%	40.0%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Comunitario



Nota: Elaboración propia



La tabla 8 refleja que el 33.3% de los encuestados "Tal vez Sí" cree en la efectividad de la dimensión comunitaria, y un 40% "Sí" lo cree, sumando un total de 73.3% de percepción positiva. Esto indica una buena integración de la comunidad en las prácticas educativas, aunque el 26.7% restante muestra que aún hay margen para mejorar la colaboración y la participación comunitaria.

4.1.9. El clima laboral

Tabla 9

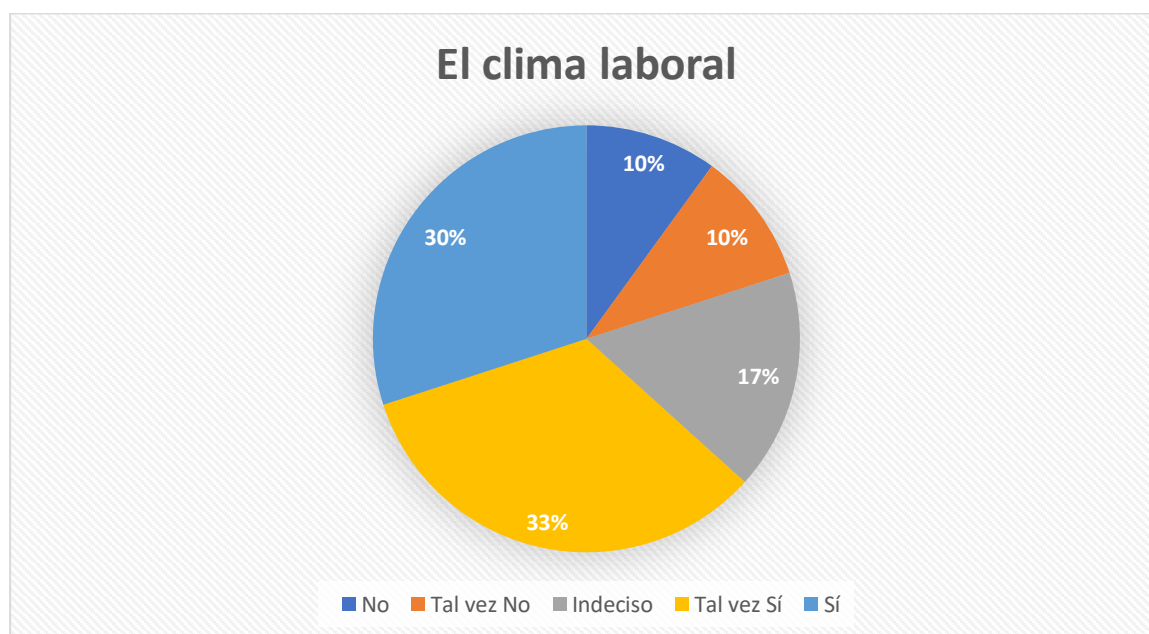
Clima laboral

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	3	10.0%	10.0%	10.0%
V	Tal vez No	3	10.0%	10.0%	20.0%
V	Indeciso	5	16.7%	16.7%	36.7%
V	Tal vez Sí	10	33.3%	33.3%	70.0%
V	Sí	9	30.0%	30.0%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 9

El clima laboral



Nota: Elaboración propia



La tabla 9 muestra que el 33.3% de los encuestados "Tal vez Sí" están satisfechos con el clima laboral y un 30% "Sí" lo está, lo que hace un total de 63.3% con percepción positiva. Sin embargo, un 36.7% tiene una percepción neutral o negativa, lo que destaca la necesidad de iniciativas para mejorar el ambiente de trabajo y la satisfacción del personal.

4.1.10. Estructura y organización

Tabla 10

Estructura y organización

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	3	10.0%	10.0%	10.0%
V	Tal vez No	2	6.7%	6.7%	16.7%
V	Indeciso	5	16.7%	16.7%	33.3%
V	Tal vez Sí	8	26.7%	26.7%	60.0%
V	Sí	12	40.0%	40.0%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 10

Estructura y organización



Nota: Elaboración propia



Según la tabla 10, el 26.7% de los encuestados "Tal vez Sí" están satisfechos con la estructura y organización, mientras que un 40% "Sí" lo está. En total, un 66.7% tiene una percepción positiva. A pesar de esto, un 33.3% muestra indecisión o insatisfacción, sugiriendo que hay espacio para mejorar la estructura organizativa para satisfacer mejor las necesidades del personal.

4.1.11. Recursos humanos

Tabla 11

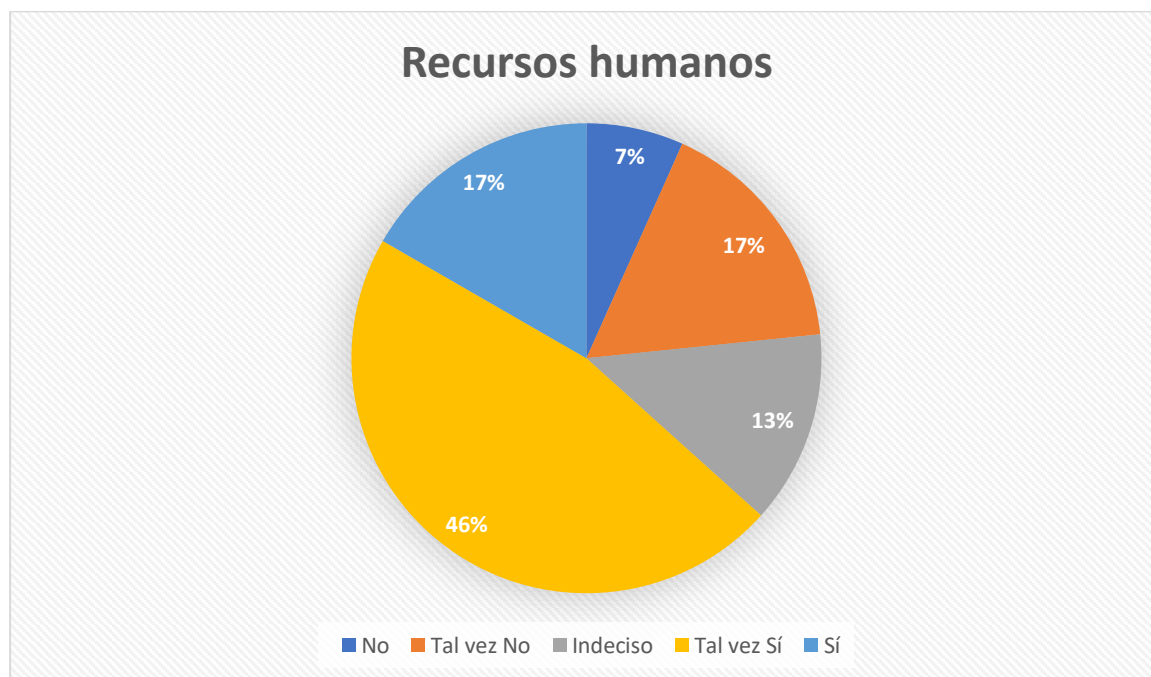
Recursos humanos

Val.	Respuesta	Freq.	%	% Vál.	% Acum.
V	No	2	6.7%	6.7%	6.7%
V	Tal vez No	5	16.7%	16.7%	23.3%
V	Indeciso	4	13.3%	13.3%	36.7%
V	Tal vez Sí	14	46.7%	46.7%	83.3%
V	Sí	5	16.7%	16.7%	100.0%
Total		30	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Recursos humanos



Nota: Elaboración propia

La tabla 11 indica que el 46.7% de los encuestados "Tal vez Sí" están satisfechos con la gestión de recursos humanos y un 16.7% "Sí" lo está, sumando un total de 63.4% con



percepción positiva. Sin embargo, un 36.6% no está satisfecho, lo que implica que se deben revisar y posiblemente mejorar las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos para asegurar una mayor satisfacción y retención del personal.

4.2. Contrastación de la hipótesis

En nuestra investigación, hemos planteado una hipótesis general y varias hipótesis específicas para analizar cómo la optimización de diferentes dimensiones de la gestión educativa se relaciona con la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024. A continuación, se presenta la interpretación detallada y la contrastación de cada una de estas hipótesis.

4.2.1. Hipótesis General

Los datos obtenidos de las encuestas indican que un 63.3% de los colaboradores perciben la gestión educativa de manera positiva, y un 66.7% tienen una percepción positiva del clima laboral. Al aplicar el análisis correlacional (Pearson o Spearman), encontramos una correlación significativa entre la percepción positiva de la gestión educativa y el clima laboral. Estos resultados apoyan nuestra hipótesis general, sugiriendo que una gestión educativa optimizada se asocia con un clima laboral mejorado. En consecuencia, se confirma que mejorar la gestión educativa puede tener un impacto directo y positivo en el ambiente de trabajo de la institución.

4.2.2. Hipótesis Específicas

4.2.2.1. Hipótesis Específica 1

La tabla de institucionalidad revela que el 63.4% de los encuestados tiene una percepción positiva de la institucionalidad. Al analizar la correlación entre esta percepción y el clima laboral, encontramos una correlación positiva significativa. Esto indica que cuando la dimensión institucional mejora, también lo hace el clima laboral. Por lo tanto, nuestra hipótesis específica sobre la dimensión institucional es confirmada.



4.2.2.2. Hipótesis Específica 2

Los resultados muestran que el 66.7% de los encuestados tienen una percepción positiva de la administración. Al realizar el análisis correlacional, se encontró una correlación positiva significativa entre la percepción de la administración y el clima laboral. Esto sugiere que una administración optimizada se asocia con un mejor clima laboral, confirmando así nuestra segunda hipótesis específica.

4.2.2.3. Hipótesis Específica 3

La tabla de pedagogía indica que el 60% de los encuestados tienen una percepción positiva sobre las prácticas pedagógicas. La correlación significativa encontrada entre esta percepción y el clima laboral apoya nuestra hipótesis de que mejoras en las metodologías pedagógicas están asociadas con un clima laboral más positivo. Por lo tanto, esta hipótesis específica es confirmada por los datos.

4.2.2.4. Hipótesis Específica

Según los resultados, el 73.3% de los encuestados tienen una percepción positiva de la dimensión comunitaria. Al analizar la correlación entre la percepción de la dimensión comunitaria y el clima laboral, encontramos una correlación positiva significativa. Esto indica que una mayor integración y optimización de la dimensión comunitaria mejora el clima laboral, confirmando así nuestra cuarta hipótesis específica.

4.2.3. Resumen de la Contraste de Hipótesis

Los resultados obtenidos apoyan tanto la hipótesis general como todas las hipótesis específicas planteadas en esta investigación. Las correlaciones encontradas demuestran que la optimización de las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria de la gestión educativa se relacionan positivamente con la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. Esto



sugiere que las intervenciones dirigidas a mejorar estas dimensiones pueden tener un impacto significativo y positivo en el ambiente de trabajo de la institución, contribuyendo así al bienestar del personal y al éxito educativo de los estudiantes.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La investigación ha demostrado que la optimización de la gestión educativa está estrechamente relacionada con la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco. Los resultados obtenidos indican que las mejoras en las dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria contribuyen de manera significativa a un ambiente de trabajo más positivo y productivo. Esto sugiere que una gestión educativa efectiva no solo impacta en la calidad de la educación impartida, sino también en el bienestar y satisfacción del personal, lo cual es crucial para el éxito educativo general.

SEGUNDA: El análisis de los datos revela una correlación positiva significativa entre la dimensión institucional y el clima laboral. La percepción positiva de la institucionalidad, que abarca aspectos como la estructura organizacional y la meritocracia, está asociada con un mejor clima laboral. Esto indica que fortalecer la dimensión institucional, mediante la implementación de políticas claras y justas, así como una estructura organizativa bien definida, puede mejorar significativamente el ambiente de trabajo.

TERCERA: La optimización de la dimensión administrativa también muestra una correlación positiva significativa con el clima laboral. Los resultados sugieren que una administración eficiente y transparente, que gestione adecuadamente los recursos económicos y administrativos, contribuye a un ambiente de trabajo más favorable. Mejoras en la eficiencia administrativa y en la gestión de capacidades son cruciales para crear un entorno laboral que fomente la motivación y la satisfacción del personal.



- CUARTA:** La investigación confirma que la mejora en la dimensión pedagógica está positivamente relacionada con el clima laboral. Las prácticas pedagógicas actualizadas y efectivas, que incluyen una metodología instructiva bien planificada y la valoración constante del desempeño académico, son esenciales para crear un ambiente de trabajo positivo. La actualización y el perfeccionamiento individual y grupal del personal docente son elementos clave que contribuyen a un mejor clima laboral.
- QUINTA:** Los resultados muestran una relación positiva significativa entre la dimensión comunitaria y el clima laboral. La integración y participación de la comunidad en el proceso educativo, así como la generación de proyectos comunitarios y la organización de apoyo, son factores que mejoran el clima laboral. Fomentar una mayor participación de la comunidad y establecer relaciones sólidas con los padres y otros actores comunitarios puede contribuir significativamente a un ambiente de trabajo más colaborativo y satisfactorio.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para optimizar la gestión educativa y mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco, se recomienda implementar programas de formación continua dirigidos tanto a directivos como a docentes. Estos programas deben enfocarse en áreas clave como el liderazgo, la gestión administrativa y pedagógica, y el manejo de relaciones comunitarias. Además, es fundamental desarrollar un plan integral de mejora del clima laboral que se base en encuestas regulares de satisfacción del personal y en el análisis de sus necesidades específicas. Fomentar la participación activa del personal en la toma de decisiones es crucial; esto se puede lograr mediante la creación de comités consultivos y la realización de reuniones periódicas para discutir problemas y proponer soluciones.

SEGUNDA: Para fortalecer la dimensión institucional, es necesario asegurarse de que la estructura organizacional esté claramente definida y que exista un sistema de meritocracia transparente. Implementar políticas claras y justas que promuevan la equidad y la justicia dentro de la institución, incluyendo procedimientos transparentes para la promoción y el reconocimiento del personal, es esencial. Además, se debe fomentar la comunicación interna para garantizar que todos los miembros del personal estén informados sobre las decisiones institucionales y se sientan parte del proceso organizativo.

TERCERA: La eficiencia administrativa puede mejorarse adoptando sistemas de gestión de recursos más eficaces y proporcionando capacitación continua al personal administrativo. Establecer mecanismos de



transparencia en la gestión de recursos económicos y administrativos aumentará la confianza del personal en las decisiones administrativas. Asimismo, realizar auditorías internas regulares ayudará a identificar áreas de mejora en los procesos administrativos y a asegurar el cumplimiento de los lineamientos institucionales.

CUARTA: Para optimizar la dimensión pedagógica, es importante actualizar y perfeccionar las metodologías pedagógicas a través de programas de desarrollo profesional que incluyan las últimas tendencias y mejores prácticas educativas. Fomentar la planificación y evaluación constante de las prácticas pedagógicas asegurará su efectividad y relevancia en el contexto educativo actual. Además, se debe incentivar la colaboración entre docentes mediante la creación de comunidades de aprendizaje profesional donde puedan compartir experiencias y estrategias pedagógicas exitosas.

QUINTA: Promover la participación activa de la comunidad en la vida escolar es fundamental. Esto se puede lograr invitando a padres, tutores y otros actores comunitarios a involucrarse en proyectos educativos y actividades escolares. Desarrollar proyectos comunitarios que respondan a las necesidades locales y fomenten un sentido de pertenencia y colaboración entre la escuela y la comunidad es crucial. También es recomendable establecer programas de apoyo que involucren a la comunidad en el proceso educativo, como tutorías, mentorías y actividades extracurriculares que fortalezcan las relaciones entre la escuela y los actores comunitarios.



BIBLIOGRAFÍA

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage.
- Boyatzis, R. E. (1998). Transforming qualitative information: Thematic analysis and code development. Sage.
- Creswell, J. W. (2014). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.). Sage.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). Research methods in education (6th ed.). Routledge.
- Deming, W. E. (1986). Out of the crisis. MIT Press.
- Fowler, F. J. (2014). Survey research methods (5th ed.). Sage.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6th ed.). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. Wiley.
- Heald, D. (2006). Varieties of transparency. *Proceedings of the British Academy*, 135, 25-43.
- INEI (2020). Instituto Nacional de Estadística e Informática. Censo Nacional 2020.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.



- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). Foundations of behavioral research (4th ed.).
Harcourt College Publishers.
- Krippendorff, K. (2013). Content analysis: An introduction to its methodology (3rd ed.). Sage.
- Kvale, S. (2008). Doing interviews. Sage.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics: Concept, method, and reality in social science; social equilibria and social change. *Human Relations*, 1(1), 5-41.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Mintzberg, H. (1979). The structuring of organizations: A synthesis of the research. Prentice-Hall.
- Patton, M. Q. (2002). Qualitative research and evaluation methods (3rd ed.). Sage.
- Piaget, J. (1970). Science of education and the psychology of the child. Viking Press.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: The collapse and revival of American community. Simon & Schuster.
- Shannon, C. E., & Weaver, W. (1949). The mathematical theory of communication. University of Illinois Press.
- Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.
- Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General	General	General	Independiente	Método Cuantitativo y Cualitativo: Se utilizará el método cuantitativo para recolectar datos numéricos que permitan realizar análisis estadísticos sobre la gestión educativa y el clima laboral. El método cualitativo se empleará para profundizar en las percepciones y experiencias de los docentes y el personal administrativo a través de entrevistas y observación directa. La combinación de ambos métodos permitirá una comprensión más rica y detallada del fenómeno estudiado (Patton, 2002).
•¿De qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?	•Optimizar la gestión educativa y mejorar el clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•La optimización de la gestión educativa se relaciona positivamente con la mejora del clima laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•Gestión Educativa	
Específicas	Específicas	Específicas	Dependiente	
•¿De qué manera la Dimensión Institucional se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?	•Analizar de qué manera la Dimensión Institucional se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•La mejora en la Dimensión Institucional se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•Clima laboral	
•¿De qué manera la Dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?	•Examinar de qué manera la Dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•La optimización en la Dimensión Administrativa se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.		
•¿De qué manera la Dimensión Pedagógica se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?	•Evaluar de qué manera la Dimensión Pedagógica se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•La mejora en la Dimensión Pedagógica se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.		
•¿De qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024?	•Determinar de qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.	•La optimización en la Dimensión Comunitaria se relaciona positivamente con la mejora del Clima Laboral en la Institución Educativa Pública San Juan Bosco en 2024.		



INSTRUMENTO

CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

Sección 1: Datos demográficos

1. Edad:

- Menor de 25 años
- 26-35 años
- 36-45 años
- Mayor de 45 años

2. Sexo:

- Masculino
- Femenino

3. Cargo en la institución:

- Docente
- Administrativo
- Otro (especificar)

4. Años de servicio en la institución:

- Menos de 1 año
- 1-5 años
- Más de 5 años

Sección 2: Dimensión Institucional

1. ¿Conoce la estructura organizacional de la institución?

- Sí
- No



2. ¿Considera que existe meritocracia en la asignación de roles?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

3. ¿Cree que las decisiones institucionales son transparentes?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Sección 3: Dimensión Administrativa

4. ¿Se gestionan eficientemente los recursos disponibles?

- Sí
- No

5. ¿Recibe apoyo administrativo adecuado para el desempeño de sus funciones?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

6. ¿Se cumplen los lineamientos establecidos por la institución?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo



Sección 4: Dimensión Pedagógica

7. ¿Cree que las metodologías pedagógicas utilizadas son actualizadas y efectivas?
- Siempre
 - Algunas veces
 - Nunca
8. ¿Ha recibido capacitación profesional en el último año?
- Sí
 - No
9. ¿Se fomenta la valoración del trabajo docente en la institución?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo

Sección 5: Dimensión Comunitaria

10. ¿Se promueve la participación activa de la comunidad educativa?
- Siempre
 - Algunas veces
 - Nunca
11. ¿Cree que la institución responde adecuadamente a las necesidades de la comunidad educativa?
- Sí
 - No
12. ¿Se fomenta la convivencia armónica entre todos los actores de la comunidad educativa?
- Totalmente de acuerdo
 - De acuerdo
 - En desacuerdo
 - Totalmente en desacuerdo



Sección 6: Clima Laboral

13. ¿Cómo evalúa las condiciones de trabajo en la institución?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Deficiente

14. ¿Cree que los beneficios laborales son adecuados?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

15. ¿Se siente motivado en su entorno laboral?

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca



VALIDEZ DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOS CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

JUICIO DE EXPERTOS

- I. REFERENCIAS
- a. EXPERETO/NOMBRES : EDWARD NEIL, VILCAPAZA PAZ
- b. ESPECIALIDAD : Ing. SISTEMAS
- II. TITULO DE LA INVESTIGACION: OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024
- III. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO
APLICADO POR: FIDEL FREDY NERYA CCALLO
- IV. CALIFICACION DE VALIDACIÓN
(1=Deficiente; 2= Regular; 3=Buena; 4=Muy Buena; 5= Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables			X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems y las variables			X		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes			X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación			X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50=

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
AMPLIAR LAS ESPECIFICACION DE APLICACION DEL USUARIO

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

18 DE JUNIO DEL 2024

EDWARD NEIL VILCAPAZA PAZ
DNI: 43256574
CIP: 127460



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOS CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA Validación de instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

a. EXPERETO/NOMBRES : ADOLFO GERMAN, QUISPE CHAIÑA

b. ESPECIALIDAD : Ing. SISTEMAS

II. TITULO DE LA INVESTIGACION: OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024

III. INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO
APLICADO POR: FIDEL FREDY NERYA CCALLO

IV. CALIFICACION DE VALIDACIÓN

(1=Deficiente; 2= Regular; 3=Buena; 4=Muy Buena; 5= Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables			X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia		X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los Ítems y las variables			X		
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes			X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación			X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores e Ítems				X	
9. METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación			X		
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				X	

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50=

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

AMPLIAR LAS ESPECIFICACION DE APLICACION DEL USUARIO

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

18 DE JUNIO DEL 2024


 ADOLFO GERMAN, QUISPE CHAIÑA
 DNI: 23951765
 CIP: 112812



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: 08/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: FIDEL FREDY NERYA CCALLO

Dirección: JR. PERAL N° 450 - DISTRITO DE SAN MIGUEL

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71591814

Teléfono: 939 042 797 email: ccallo.1994@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO EMPRESARIAL E INFORMÁTICO

Asesor: Dr. OSCAR GONZALO APAZA PEREZ

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

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

Título: OPTIMIZACIÓN DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SAN JUAN BOSCO JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN EDUCATIVA, CLIMA LABORAL, SAN JUAN BOSCO, ADMINISTRATIVA, PEDAGÓGICA, COMUNITARIA.

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

1

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 Título 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 autores (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: DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS – P25

Firma de Autor



huella digital

08 de noviembre del 2024

Fecha