



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIA DEL DISTRITO DE
YANAOKA, 2024

TESIS PRESENTADA POR:

PAUL ELOY APAZA CANSAYA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
SECUNDARIA DEL DISTRITO DE
YANAOKA, 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

PAUL ELOY APAZA CANSAYA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ASESOR DE TESIS : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0300-2025-D-EPG-UANCV/J**

Juliaca, 26 de agosto del 2025

VISTOS:

El expediente N° 871 presentado por el (la) Bachiller: **PAUL ELOY APAZA CANSAYA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **PAUL ELOY APAZA CANSAYA** con número de DNI 42120268 con número de matrícula 27225017 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAoca, 2024** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1481-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°2333-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: : **CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAoca, 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000227 de fecha: 15 de agosto de 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAoca, 2024** del (la) Bach: **PAUL ELOY APAZA CANSAYA**, para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

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

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI
Asesor	: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

Fecha	: Lunes, 01 de Setiembre del 2025
Hora	: 09:00 a.m..
Lugar	: Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución. Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECTOR
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 02333-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 26 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-014216 de fecha 25 de noviembre de 2024, el (la) Bach. PAUL ELOY APAZA CANSAYA, con DNI N° 42120268, código de matrícula N° 27225017, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 001229-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 17 de diciembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

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, con Expediente N° 2024-014216 el (la) Bach. PAUL ELOY APAZA CANSAYA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAOKA, 2024 Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P34, para optar el GRADO de MAGISTER EN EDUCACIÓN, mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA.

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 Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 001229-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" 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 a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, titulado: CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAOKA, 2024 presentado por el (la) Bach. PAUL ELOY APAZA CANSAYA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al (a) Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Curi
DIRECTOR (a)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01481-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 16 de Setiembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-010859 de fecha 03 de setiembre de 2024, el (la) Bach. **PAUL ELOY APAZA CANSAYA**, con DNI N° 42120268, código de matrícula N° 27225017, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00510-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 13 de setiembre de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

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, con Expediente N° 2024-010859 el (la) Bach. **PAUL ELOY APAZA CANSAYA**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAoca, 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P34**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**.

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** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00510-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta 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 a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAoca, 2024** presentado por el (la) Bach. **PAUL ELOY APAZA CANSAYA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. **SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Venceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAOKA, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad Andina Nestor
Caceres Velasquez

Trabajo del estudiante

9%

2

repositorio.uancv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

5

Gómez Choquehuanca, Claudia Micaela. "La
cultura organizacional y la gestión
institucional de las instituciones educativas
del nivel inicial de Azángaro durante el año
escolar 2017", Universidad Nacional del
Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

1%

6

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

<1%



Título de la Tesis	
CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANA OCA, 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	PAUL ELOY APAZA CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42120268
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-4136-2782
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40492310
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-9857-8231
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE YANAOKA País: Perú Departamento: Cusco Provincia: Canas Distrito: Yanaoka Coordenadas GMS Longitud: - -14.215762321802076 Latitud: -71.4246880289711 URL maps https://maps.app.goo.gl/gv6yBeZijgVmyzMo7 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2024 – Junio del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00



UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLEROS VILLALBA
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Paul Eloy Apaza Cansaya, identificado con DNI Nro. 42120268 en mi condición de egresado de:

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

Maestría en Educación

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

Clima laboral y su relación con la gestión educativa en instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024

Asesorado por: Dr. Segundo Ortiz Cansaya

Es un tema original.

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

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

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

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

Juliaca 02 de Octubre del 2025

FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A ti mamá, quien junto con su amor incondicional y fortaleza me enseñó que el conocimiento es una herencia preciosa que no tiene límites. A tu ejemplo de esfuerzo, sacrificio y perseverancia dedico cada página de esta tesis. Gracias por darme las alas para volar, pero también las raíces para nunca descuidar de dónde vengo.

A mi padre, que desde el silencio me dio el honor de la obligación y la perseverancia. Aunque muchas veces no expresaba mi agradecimiento, su guía incansable se convirtió continuamente en la fuerza impulsora detrás de mi camino de instrucción.



AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis, por su valioso aporte y sugerencias académicas, sus consejos y enseñanzas no solo han servido para el desarrollo de este trabajo, sino también a mi crecimiento personal y profesional.

Este logro es fruto de un logro colectivo, a ti gracias de todo corazón.



ÍNDICE

ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xv

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2 FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2.1 Pregunta General	4
1.2.2 Preguntas Específicas.....	4
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.3.1 Justificación Teórica.....	5
1.3.2 Justificación Práctica.....	5
1.3.3 Justificación Metodológica	5
1.4 OBJETIVOS	6
1.4.1 Objetivo General	7
1.4.2 Objetivos Específicos	7
1.5 HIPÓTESIS	7
1.5.1 Hipótesis General.....	7
1.5.2 Hipótesis Específicas	8
1.6 VARIABLES	8
1.6.1 Conceptualización	8
1.6.2 Operacionalización de Variables.....	10



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	11
2.1.1 Internacionales	11
2.1.2 A nivel Nacional	14
2.1.3 A nivel Local	16
2.2 BASES TEÓRICAS	21
2.2.1 Enfoques Teóricos de la Variable 1 Clima laboral	21
2.2.2 Enfoques Teóricos de la Variable 2 Gestión Educativa.....	24
2.3 MARCO CONCEPTUAL	27
2.3.1 Clima laboral	27
2.3.2 Ambiente de trabajo	27
2.3.3 Relaciones interpersonales.....	28
2.3.4 Condiciones de trabajo	28
2.3.5 Estilo de gestión	28
2.3.6 Políticas y prácticas organizacionales	28
2.3.7 Motivación y reconocimiento	29
2.3.8 Importancia del clima laboral en el contexto pedagógico	29
2.3.9 Gestión educativa.....	29
2.3.10 Liderazgo educativo.....	29
2.3.11 Gestión educativa	29
2.3.12 Organización de recursos.....	30
2.3.13 Liderazgo y gestión.....	30
2.3.14 Seguimiento y evaluación	30
2.3.15 Importancia del liderazgo educativo	31
2.3.16 Gestión estratégica.....	31
2.3.17 Calidad total	31
2.3.18 Gestión participativa	32



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	ENFOQUE.....	33
3.2	MÉTODO.....	33
3.3	TIPO	34
3.4	NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	34
3.5	DISEÑO.....	35
3.6.1	Población.....	35
3.6.2	Muestra.....	37
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.7.1	Técnicas de la Investigación	38
3.7.2	Instrumentos de la Investigación.....	39
3.8	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	39
3.8.1	Validación del Instrumento.....	40
3.8.2	Confiabilidad de los Instrumentos	40
3.9	DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS	42

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS ..	43
4.2	PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	70
4.3	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	80

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización	10
Tabla 2 Población	36
Tabla 3 Procesamiento de casos.....	41
Tabla 4 Resultado Alfa de Cronbach	41
Tabla 5 Pregunta 1	43
Tabla 6 Pregunta 2	44
Tabla 7 Pregunta 3	46
Tabla 8 Pregunta 4	48
Tabla 9 Pregunta 5	49
Tabla 10 Pregunta 6	51
Tabla 11 Pregunta 7	52
Tabla 12 Pregunta 8	53
Tabla 13 Pregunta 9	55
Tabla 14 Pregunta 10	57
Tabla 15 Pregunta 11	58
Tabla 16 Pregunta 12	60
Tabla 17 Pregunta 13	61
Tabla 18 Pregunta 14	63
Tabla 19 Pregunta 15	64
Tabla 20 Pregunta 16	66
Tabla 21 Pregunta 17	67
Tabla 22 Pregunta 18	69
Tabla 23 Resumen HG	71
Tabla 24 Tabla cruzada HG	71



Tabla 25 Ji2 HG	73
Tabla 26 Coeficiente	73
Tabla 27 Resumen procesamiento HE1	74
Tabla 28 Ji2 HE1	75
Tabla 29 coeficiente contingencia HE1	75
Tabla 30 resumen procesamiento HE2	76
Tabla 31 Ji2 HE2	77
Tabla 32 Coeficiente de contingencia HE2	77
Tabla 33 resumen / procesamiento HE3	78
Tabla 34 Ji2 HE3	78
Tabla 35 coeficiente – contingencia de la HE3	79



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pregunta 1.....	44
Figura 2 Pregunta 2.....	45
Figura 3 Pregunta 3.....	47
Figura 4 Pregunta 4.....	48
Figura 5 Pregunta 5.....	50
Figura 6 Pregunta 6.....	51
Figura 7 Pregunta 7.....	52
Figura 8 Pregunta 8.....	54
Figura 9 Pregunta 9.....	56
Figura 10 Pregunta 10.....	57
Figura 11 Pregunta 11.....	59
Figura 12 Pregunta 12.....	60
Figura 13 Pregunta 13.....	62
Figura 14 Pregunta 14.....	63
Figura 15 Pregunta 15.....	65
Figura 16 Pregunta 16.....	66
Figura 17 Pregunta 17.....	68
Figura 18 Pregunta 18.....	69



RESUMEN

Nuestra investigación titulada clima laboral y su relación con la gestión educativa en instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024, el objetivo planteado ha sido determinar la relación entre el clima laboral y la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024; es por ello que nos planteamos usar la metodología con un enfoque cuantitativo, con su método descriptivo-correlacional, diseño no experimental transversal. Esta metodología nos permitió estudiar la relación entre el clima laboral y la gestión educativa, el universo poblacional se conformó con los maestros trabajadores de las IEP EBR secundaria del distrito de Yanaoca, en el año 2021. La muestra fue de 96 unidades de investigación, trabajadores docentes activos en dichas instituciones; se han utilizado como dispositivos de medición la encuesta con cuestionarios estructurados, validados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un alto grado de confiabilidad. Para la evaluación estadística se han utilizado estrategias estadísticas avanzadas como pruebas Chi-2 y coeficientes de contingencia. Los resultados se encontró una gran relación entre la variable clima organizacional y control institucional, cuyos resultados nos muestran un coeficiente de contingencia (0,961, $p < 0,05$), que nos sugiere la existencia de una relación fuerte entre las variables, las características del comportamiento humano, el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, son elementos clave para una gestión educativa exitosa. Sin embargo, los conflictos internos y la apatía entre directivos y docentes restringen el desarrollo de un clima organizacional



saludable. Los elementos interpersonales impactan directamente en el logro de los objetivos institucionales, resaltando la importancia de la cohesión entre los actores educativos. Las conclusiones a las que arribamos son: el clima laboral se relaciona directamente con la gestión educativa en las IE secundaria del distrito de Yanaoca. Esto se muestra en la correlación estadísticamente demostrativa entre las variables planteadas, asimismo en nuestra investigación concluimos indicando que las aptitudes y actitudes se correlacionan de manera significativa con la gestión educativa en las IE secundaria del distrito de Yanaoca. Estas características conductuales de la capacidad humana, junto con la colaboración, el cambio verbal efectivo y el trabajo en equipo, tienen una influencia positiva en la gestión institucional. Concluimos que el desarrollo personal se relaciona directamente con la gestión educativa en las IE secundaria del distrito de Yanaoca. Estos factores interpersonales, que incluyen las relaciones entre docentes, administrativos, alumnos y papás, la reflexión, el aprendizaje y el perfeccionamiento de sus habilidades y conocimiento docente, son factores determinantes para lograr las metas planteadas en la IE. De la misma manera, se concluye que la motivación se relaciona directamente con la gestión institucional en las IE secundaria del distrito de Yanaoca. En atención a que un clima laboral nocivo perturba enérgicamente el nivel de motivación del maestro, por ende, en el cumplimiento de sus funciones, consiguientemente afecta negativamente la gestión institucional.

Palabras clave: Clima laboral, Gestión educativa



ABSTRACT

Our research entitled work climate and its relationship with educational management in secondary educational institutions in the district of Yanaoca, 2024, the objective has been to determine the relationship between the work environment and educational management in secondary educational institutions in the district of Yanaoca, 2024; that is why we propose to use the methodology with a quantitative approach, they are its descriptive-correlational method, non-experimental cross-sectional design. This methodology allowed us to study the relationship between the work environment and educational management, the population universe was made up of the working teachers of the secondary EBR IEP of the Yanaoca district, in 2021. The sample consisted of 96 research units, active teaching workers in these institutions; the survey with structured questionnaires, validated by Cronbach's alpha coefficient, has been used as measurement devices, obtaining a high degree of reliability. Advanced statistical strategies such as Chi-2 tests and contingency coefficients have been used for statistical evaluation. The results found a great relationship between the variable organizational climate and institutional control, whose results show us a contingency coefficient (0.961, $p < 0.05$), which suggests the existence of a strong relationship between the variables, the characteristics of human behavior, teamwork and effective communication, are key elements for successful educational management. However, internal conflicts and apathy between principals and teachers restrict the development of a healthy organizational climate. Interpersonal elements have a direct impact on the achievement of



institutional objectives, highlighting the importance of cohesion among educational actors. The conclusions we reached are: the work environment is directly related to educational management in secondary schools in the district of Yanaoca. This is shown in the statistically demonstrative correlation between the variables raised, and in our research we conclude that aptitudes and attitudes are significantly correlated with educational management in secondary schools in the district of Yanaoca. These behavioral characteristics of human capacity, together with collaboration, effective verbal change, and teamwork, have a positive influence on institutional management. We conclude that personal development is directly related to educational management in secondary schools in the district of Yanaoca. These interpersonal factors, which include the relationships between teachers, administrators, students and parents, reflection, learning and the improvement of their teaching skills and knowledge, are determining factors to achieve the goals set in EI. In the same way, it is concluded that motivation is directly related to institutional management in secondary schools in the district of Yanaoca. In view of the fact that a harmful work environment energetically disturbs the level of motivation of the teacher, therefore, in the fulfillment of your functions consequently negatively affects institutional management.

Keywords: Work environment, Educational management



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación, el entorno laboral o clima laboral se ha consolidado como un elemento vital que incide de manera inmediata en la satisfacción y eficacia de la gestión educativa. Las dinámicas internas que se expanden dentro de los establecimientos educativos, tanto entre los maestros como entre el equipo administrativo de trabajadores, generan un ambiente que afecta el desempeño general, la motivación y, a largo plazo, el triunfo de la gestión educativa. En esta coyuntura, el control instruccional, entendido como el conjunto de movimientos, elecciones y técnicas aplicadas para dirigir y preparar eficientemente los recursos humanos y estructurales de una organización, adquiere un rol determinante para lograr las metas educativas.

El objetivo de nuestra investigación es establecer la conexión entre el clima laboral y la administración educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Yanaoca. La gestión de los centros educativos en este distrito, que se distingue por su diversidad cultural y sus particulares condiciones geográficas, tiene exigencias específicas y singulares. Para entender mejor las dinámicas organizativas que se manifiestan en la calidad del servicio que ofrecen, es necesaria una evaluación exhaustiva y contextualizada. Investigaciones previas revelan que un ambiente de trabajo óptimo está relacionado con una satisfacción más alta con la labor, un desempeño docente superior y, como consecuencia, una mejora en el rendimiento de la gestión educativa. No obstante, los estudios sobre este asunto en el ámbito rural y semiurbano, como en Yanaoca, son limitados. La manera en que se manejan



las instituciones educativas está determinada por el clima laboral, que se ve afectado por las características sociodemográficas y la singularidad del ambiente. Esto hace que una evaluación rigurosa sea fundamental para hacer visibles las relaciones prevalecientes entre estos componentes clave tendientes a mejorar el servicio educativo.

De acuerdo con esta línea de pensamiento, el estudio presente tiene como propósito no solo evidenciar la relación entre el clima laboral y la gestión educativa, sino también ofrecer indicadores realistas que contribuyan a optimizar el ambiente laboral en las instituciones educativas (IE) del distrito de Yanaoca. Se espera que los resultados faciliten una reflexión importante entre los educadores y directivos, además de la implementación de métodos que propicien un ambiente apropiado para el desarrollo integral de las IE y de la comunidad en su totalidad.

Con esto, esta investigación se configura como una aportación relevante para comprender la administración educativa en ambientes rurales y tiene el propósito de ser un punto inicial para adoptar decisiones fundamentadas que contribuyan a la mejora constante del sistema educativo local.



CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DEL PROBLEMA

En la educación, se ha verificado que el ambiente o clima de trabajo es un elemento crucial para la calidad de la gestión institucional y, por lo tanto, para los logros académicos del alumnado. Para que un control académico sea eficaz, no solo es necesario establecer normas y aplicaciones adecuadas, sino también considerar el entorno en el que se aplican dichas políticas. En este contexto, el entorno de trabajo se refiere a cómo los profesores y el personal administrativo perciben su lugar de trabajo, que incluye factores como la colaboración, la comunicación, el respaldo institucional y el liderazgo.

A nivel mundial

El entorno laboral en las instituciones académicas ha sido un problema de observación en más de un contexto mundial por su importante impacto en la gestión educativa y el rendimiento académico general. Muchas investigaciones



en el mundo han señalado que un entorno laboral saludable contribuye a una mejor gestión académica y mejores resultados académicos. Según, (Johnson & Stevens, 2006), un buen ambiente de trabajo mejora el incentivo y el desempeño general del cuerpo docente, por ende, de todo el personal, lo que tiene un impacto directo en la calidad del servicio educativo. Sin embargo, existen versiones sobre la percepción y gestión del clima laboral debido a diferencias culturales, económicas y políticas entre países. En esta experiencia, es vital comprender cómo esas dinámicas se manifiestan en contextos excepcionales para utilizar estrategias de desarrollo que sean poderosas y relevantes en todos los ámbitos.

A nivel nacional

Se ha reconocido, dentro del contexto peruano, que el clima laboral en las instituciones educativas de Perú es un factor importante que impacta tanto la gestión educativa como el desempeño de los alumnos. Según el estudio realizado con la asistencia del Ministerio de Educación (2018), las deficiencias en el control educativo están estrechamente relacionadas con un mal ambiente de trabajo, caracterizado por conflictos internos, falta de comunicación efectiva y poca motivación entre los maestros. Estas situaciones afectan de manera directa el cumplimiento de las metas institucionales y la implementación de las pautas educativas. La necesidad de aumentar las estrategias que optimicen el ambiente laboral para reforzar la gestión instruccional y, en consecuencia, elevar los resultados instruccionales a nivel nacional, es resaltada por el estudio de (Gómez Pérez, 2017).



A nivel nacional

El clima laboral y su vinculación con la gestión educativa son asuntos de gran importancia en los establecimientos académicos secundarios del distrito de Yanaoca, en la región Cusco, debido a que estas instituciones juegan un papel fundamental en la educación de los jóvenes de la zona. Aunque se han hecho esfuerzos con la asistencia de las autoridades locales para optimizar las condiciones educativas, el entorno educativo continúa siendo un reto clave. Estudios locales, además del de Quispe Huamán (2019), han descubierto que un gran número de profesores de Yanaoca atraviesan problemas relacionados con la falta de recursos, el estrés laboral y el apoyo insuficiente por parte de la administración. No solo tienen un impacto en su calidad de vida personal, sino también en su habilidad para cumplir con sus responsabilidades adecuadamente. Esto tiene un efecto negativo en la administración educativa y el desempeño académico de los alumnos. Por lo tanto, es relevante llevar a cabo un análisis exhaustivo de estas dinámicas para crear medidas que promuevan un ambiente de trabajo de alta calidad y una administración educativa eficaz en las IE secundarias del distrito de Yanaoca Cusco.

Teniendo en cuenta lo anterior, nos planteamos como objetivo analizar y comprender cómo se relacionan el ambiente laboral con la gestión educativa en IE secundaria del distrito de Yanaoca provincia de Canas de departamento de Cusco. Este análisis es fundamental para tomar conciencia de áreas que requieren mejoramiento y ampliar técnicas que promuevan un ambiente de trabajo efectivo, lo cual es crucial para un poderoso control académico y, en



definitiva, para el logro educativo de los estudiantes. Nuestra investigación es importante porque pretende proporcionar ideas basadas en evidencia que pueden aplicarse no solo en Yanaoca, sino también en otras regiones con situaciones similares, contribuyendo así al desarrollo general de la educación en el país.

1.2 FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 *Pregunta General*

PG ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024?

1.2.2 *Preguntas Específicas*

PE1 ¿Cómo las aptitudes y actitudes se relacionan con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024?

PE2 ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024?

PE3 ¿Cómo se relaciona la motivación con la gestión institucional en las instituciones educativas secundaria de del distrito de Yanaoca, 2024?



1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1 *Justificación Teórica*

El valor teórico de esta investigación es que contribuye a la indagación acerca de la vinculación entre el ambiente laboral y el control académico, en contextos particulares como las escuelas secundarias del distrito de Yanaoca, Canas, Cusco. Desde una perspectiva teórica, se fundamenta en las contribuciones de varios autores que han analizado los efectos del ambiente laboral sobre el rendimiento organizacional y educativo. Las investigaciones, entre ellas las de Hoy y Miskel (2008), ofrecen un robusto marco teórico para analizar la manera en que las percepciones y actitudes de los profesores acerca del entorno laboral influyen en su dedicación y desempeño profesional. Además, el principio de motivación (Maslow, 1981) y el concepto de problema (Herzberg, 1966) ofrecen una base para entender cómo los factores internos y externos del ambiente laboral afectan la satisfacción y el rendimiento del profesor. Así pues, el propósito de la investigación es enriquecer la bibliografía disponible con datos empíricos exactos sobre el contexto del distrito de Yanaoca y contribuir al debate teórico acerca del entorno laboral y la gestión instruccional en contextos rurales y semiurbanos.

1.3.2 *Justificación Práctica*

Esta investigación es esencial, desde un punto de vista práctico, para mejorar las condiciones laborales de los maestros y para incrementar la eficacia del control educativo en las instituciones educativas secundarias de Yanaoca. Si los



encargados de las reglas académicas y los directivos consiguen reconocer los diferentes elementos del entorno laboral que afectan la gestión académica, podrán poner en marcha estrategias e intervenciones más efectivas. Para la salud de los docentes, es esencial un entorno laboral propicio, que a su vez se manifiesta en el aula inicial y en los resultados académicos de los jóvenes. Este análisis tiene la capacidad de influir en el desarrollo de las reglas y prácticas educativas al proporcionar recomendaciones completamente basadas en evidencias, lo que promueve un entorno laboral más eficaz y saludable. Además, los resultados de esta investigación tienen el potencial de ser relevantes para otros campos que cuenten con circunstancias parecidas, lo cual aumentaría su relevancia y utilidad práctica.

1.3.3 Justificación Metodológica

Esta investigación, desde el punto de vista de la metodología, se basa completamente en la velocidad con que es posible aplicar directrices de investigación para conseguir una comprensión minuciosa y centrada del fenómeno que se está examinando. Con el propósito de reunir información general que nos brinde una visión amplia de la relación entre el clima laboral y la gestión educativa, se empleó un diseño de investigación cuantitativa. Las técnicas cuantitativas incluirán análisis estadísticos y encuestas sobre la manera de brindar información acerca de las percepciones de los educadores y los indicadores en la gestión educativa. Este método permitirá la triangulación de los registros, lo que incrementará la fiabilidad y validez de los hallazgos. Asimismo, elegir con detalle las técnicas de muestreo y utilizar instrumentos



analíticos avanzados garantizan que los resultados sean significativos y se puedan aplicar al contexto particular de Yanaoca, Canas, Cusco.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 *Objetivo General*

OG Determinar la relación entre el clima laboral y la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024

1.4.2 *Objetivos Específicos*

OE1 Determinar la relación entre las aptitudes y actitudes con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024.

OE2 Describir como se relacionan el desarrollo personal en la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024.

OE3 Analizar cómo se relaciona la motivación con la gestión institucional en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 *Hipótesis General*

HG El clima laboral se relaciona directamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.



1.5.2 Hipótesis Específicas

HE1 Las aptitudes y actitudes se relacionan significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

HE2 El desarrollo personal tiene una relación directa con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

HE3 La motivación tiene una relación directa con la gestión institucional en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

1.6 VARIABLES

1.6.1 Conceptualización

V-1 Clima Laboral

García Castro, (2020) El clima laboral se define como el espacio donde se plasman todas las aptitudes y actitudes que los trabajadores puedan manifestar a través de la interrelación que existe en el centro de trabajo, respetando las políticas de trabajo, donde un clima laboral positivo permita que todos los miembros tengan el apoyo y colaboración, con oportunidades del desarrollo personal y en especial que exista un ambiente que permita mantener motivados a los trabajadores.



Variable 2 Gestión Educativa

Martínez, A. (año 2021). Se refiere al progreso general, que comienza con la planificación, organización y dirección en una IE con el objetivo de alcanzar las metas educativas. Esto incluye también la gestión de los recursos humanos y materiales para fomentar el desarrollo académico y el bienestar de estudiantes y maestros, lo cual asegurará tanto la calidad educativa como la innovación pedagógica.



1.6.2 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
1. CLIMA LABORAL	García Castro, (2020) El clima laboral se define como el espacio donde se plasman todas las aptitudes y actitudes que los trabajadores puedan manifestar a través de la interrelación que existe en el centro de trabajo, respetando las políticas de trabajo, donde un clima laboral positivo permita que todos los miembros tengan el apoyo y colaboración, con oportunidades del desarrollo personal y en especial que exista un ambiente que permita mantener motivados a los trabajadores.	La investigación que desarrollo es una investigación de enfoque cuantitativo, en consecuencia, esta variable independiente la mediremos con una encuesta con un cuestionario estandarizado con 9 ítems.	1.1. Aptitudes y actitudes
			1.2. Desarrollo personal
			1.3. Motivación
2. GESTIÓN EDUCATIVA	Martínez, A. (2021). Es el desarrollo general, que se da desde la planificación, organización, dirección y control en una institución educativa con la finalidad de lograr los objetivos institucionales, implica también el manejo de los recursos humanos y materiales que permite promover el desarrollo académico y el bienestar de los alumnos y docentes; lo que garantizara la calidad educativa como también la innovación pedagógica.	La variable dependiente al igual que la anterior ha sido medida con la encuesta planteada en la investigación con un cuestionario de 9 ítems estandarizados para su aplicación a la muestra.	2.1. Planificar, organizar, direccionar y controlar
			2.2. Objetivos de los alumnos y docentes
			2.3. Calidad educativa

Nota: hecho por la tesista



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Internacionales

Luengo, Y. (2013) llevó a cabo una investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en centros educativos iniciales. Concluye indicando que en los Centros educativos iniciales del en Zulia, se identificó un clima organizacional autoritario. Los docentes perciben una desconfianza por parte de la gerencia, que controla todas las actividades y muestra un desinterés frecuente en tomar decisiones conjuntamente. Sin embargo, hay una diferencia significativa en el discernimiento del personal docente en comparación con la del personal directivo. Los docentes consideran que la gerencia nunca ha demostrado ser un líder con responsabilidad ni promueve la participación basada en una comunicación horizontal para expresar sus ideas, además de no individualizar las relaciones para descubrir las destrezas y condiciones competitivas propios del personal.



La divergencia en estas percepciones revela diferencias entre la perspectiva gerencial y académica, lo que tiene un impacto inmediato en el entorno organizacional. Aspectos que incluyen el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales son fundamentales para la eficiencia del trabajo y el éxito de las metas institucionales.

Kahr, M. A. (2010) llevó a cabo una investigación sobre el clima institucional escolar y la gestión directiva, llegando a varias conclusiones clave. Desde la teoría, se confirma la importancia crucial del clima institucional para las IE, que investigan mejorar inagotablemente el ambiente organizacional. La dinámica de la organización, el entorno y los empleados hacen que este proceso sea extremadamente complicado. El rol de los directivos es crucial para establecer climas institucionales apropiados, porque tienen las competencias necesarias para optimizar la marcha y la capacidad profesional del docente, así como la colaboración, la motivación, la eficacia y la organicidad mediante su gestión.

El líder directivo tiene el potencial de organizar y conectar los distintos niveles educativos de un equipo, fomentando una integración sólida y la participación activa de todos. Asimismo, tiene la capacidad de incorporar al equipo docente, dándoles responsabilidades, brindándoles capacitación y ofreciendo estímulos para crear un entorno laboral apropiado. Además, puede propiciar la comunicación y establecer zonas de cambio que posibiliten la interacción entre empleados con puntos de vista divergentes para poder lograr acuerdos conjuntos.

Promover la interacción eficaz entre el equipo directivo y el de profesores ayuda



a poner en marcha iniciativas institucionales. Asimismo, el director tiene la capacidad de promover la construcción de una visión compartida del colegio, inspirando entusiasmo para que cada integrante, desde su rol, contribuya al cumplimiento de esa visión. Es fundamental que el director propicie un ambiente saludable y enriquecedor, donde los espacios de alternancia se conviertan en posibilidades de profesionalización. En esos espacios, son claves la participación dedicada y motivada, la reflexión sobre factores pedagógicos y didácticos, así como la asunción de obligaciones relativas al dominio tanto de los estudiantes como del propio grupo docente.

Siabato, M. (2013). presentó su tesis doctoral titulada "Aportes a la Gestión Integral de las Instituciones Educativas Oficiales de Bogotá. En este trabajo, concluyo:

En primer lugar, con respecto al objetivo del proyecto, que se enfoca en alcanzar un control total por medio de la gestión eficiente y efectiva de todos los procedimientos para complacer a los clientes y garantizar el éxito sostenible, se detectan puntos fuertes en la planificación dentro de las dimensiones del control estratégico. Aunque en la segunda dimensión todavía está en una fase temprana, en la primera dimensión los métodos son más útiles. Es evidente que todos los participantes, en particular los alumnos y las familias, deben estar más alineados con la visión, la asignación, las metas a largo plazo y las estrategias de administración y red.

Con respecto a la dimensión de liderazgo y transformación cultural, se supervisa si hay un método determinado de control participativo, que incluya



procedimientos y cuadros singulares para resolver conflictos y atender quejas y sugerencias. No obstante, es fundamental promover una participación más amplia de la mayoría de los participantes en los hechos, las tácticas de selección y la sesión. Se destacó que la gestión, participación y colaboración en equipo de los directivos y profesores es superior a la de las distintas titulaciones.

En segundo lugar, la evaluación del desarrollo del nivel institucional, reflejada en los efectos del Proyecto Educativo Institucional, sugiere mejoras en indicadores como aseguramiento, retención y promoción, así como un excelente desempeño en las pruebas estatales, incluido el examen SABRE 11, en la mitad de las instituciones.

Finalmente, a pesar de que se diagnostica el aporte de otras aplicaciones realizadas simultáneamente en los actuales años, junto con el Sistema Integrado de Gestión SED, las modificaciones institucionales derivadas del estudio recibido dentro del proyecto consisten en avances en liderazgo, planificación, organización, intercambio verbal, trabajo en equipo, participación y habilidades fortalezas.

2.1.2 A nivel Nacional

En su trabajo de tesis "Relación de la Gestión Educativa con el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Instituto Superior Tecnológico La Pontificia, Huamanga, Ayacucho", Nicolás YW (2010) llegó a la conclusión de que hay una correlación positiva y directa entre la gestión educativa y el rendimiento



académico, con un porcentaje evaluativo del 72.4%. Asimismo, admitió que el control organizacional se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico general, alcanzando una puntuación de 91,2%. Por último, se estima que el desempeño educativo de los académicos del centro mencionado también está relacionado directa y significativamente con la gestión administrativa, con una valoración del 58,1 %.

Albañil, A. (2015) realizó una investigación sobre el clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura, llegó a los consecutivos desenlaces:

Los docentes encuestados calificaron el ambiente de trabajo de la organización como regular a apropiado, aunque ya no totalmente satisfactorio. Los aspectos clave, incluida el reconocimiento entre la comunidad educativa y el grupo directivo, se perciben como inadecuados, con críticas que van entre regular y muy bajas. El ambiente de trabajo se destaca por un mayor grado de respeto por parte del grupo administrativo y de servicio de los trabajadores hacia los diferentes participantes de la organización. Aunque los profesores muestran más admiración por los demás, expresan descontento, especialmente con el aprecio por el funcionamiento de la administración.

Un gran porcentaje de profesores percibe su satisfacción con el proceso como baja o muy baja. Si bien los docentes contribuyen en gran medida a mantener un entorno laboral adecuado, la participación de los padres, el equipo administrativo y directivo es limitada. El ambiente de trabajo se produce a partir



de la interacción de diversos factores y se percibe en función totalmente de las instancias y relaciones humanas en el entorno institucional.

Los docentes tienen una escasa participación en los grupos formales de la institución y muestran poca predisposición a trabajar en equipo. Esto se manifiesta en una valoración negativa de su participación, en comparación con la de los académicos, que tienen un grado superior de participación. En cuanto a la participación de los padres, es la más baja. La mayoría de los encuestados señala que el involucramiento en deportes institucionales es de baja a regular, aunque dentro del CONEI se considera bajo o muy bajo.

Carrasco, S. (2002). Defendió su tesis "Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSAC", en la que obtuvo los siguientes resultados:

- a) La educación profesional de la Facultad de Educación de la UNSAC muestra una conexión directa y estrecha con la administración institucional, con un puntaje del 68.4%, lo que señala una relación significativamente alta. La Gestión Institucional fue evaluada con un promedio de 1,77, lo que se considera "regular" en la escala de evaluación. La Calidad de la Formación Profesional, por su parte, recibió una puntuación promedio de 13.65 y fue calificada igualmente como "regular". Esto sugiere que la gestión institucional está vinculada a la calidad de la capacitación profesional, que también es diaria y tiene un apoyo del 68.4%.



b) En la Facultad de Educación de la UNSAC, se nota una relación directa y fuerte entre la Gestión Administrativa y la Calidad de la Formación Profesional, con un coeficiente de correlación del 81,8%, lo que señala una sólida conexión. La evaluación media de Gestión Administrativa, la cual se considera "regular", ahora es 1,73. La media de Calidad de la Formación Profesional también ha sido fijada en 13,65. Esto significa que una etapa diaria de la Gestión Administrativa tiene una relación directa con un nivel similar en términos de Calidad de Formación Profesional, con una correlación del 81.8%.

Yábar, I. (2013) realizó una investigación llamada La gestión educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, situada en Lima-Cercado. Tras analizar la información, se determinó lo siguiente: entre el control académico y la práctica docente en esa organización hay una relación directa. La evaluación y elaboración de planes para la gestión educativa están íntimamente conectadas con la práctica de los docentes. La gestión educativa también está directamente relacionada con la práctica docente. En este sitio, la gestión tiene un efecto significativo en asuntos como el control, la implementación del plan de calendario y las relaciones entre maestros y alumnos. El control y la implementación de la gestión educativa están directamente relacionados con el perfeccionamiento de las actividades formativas.



2.1.3 A nivel Local

Zegarra, S. y Torres, E. (2014). Según la investigación, los resultados en el trabajo y el clima organizacional en las instituciones educativas guardan una relación significativa. Tanto los alumnos como los maestros concuerdan en que un ambiente laboral positivo tiene un impacto directo en el desempeño académico y la dedicación de los educadores. Los métodos de recursos humanos que promueven el compromiso y que se fundamentan en un enfoque adaptable están correlacionados positivamente con la productividad del personal. Esto ocurre porque, cuando se aplican adecuadamente y son reconocidas, estas prácticas ayudan a lograr los objetivos estratégicos de la compañía. Es esencial que dentro de las instituciones educativas se establezcan canales abiertos y transparentes, que posibiliten la interacción y el trabajo en equipo entre los miembros del personal.

Las condiciones laborales adecuadas, que ofrecen los recursos materiales y psicosociales requeridos para realizar las tareas, también son fundamentales. Asimismo, existe una correlación positiva entre un mejor desempeño y el compromiso laboral, que implica identificarse con los principios de la organización y comprometerse activamente con la misión institucional. La autorrealización, que es la habilidad del área laboral para ayudar al progreso personal y profesional, también se presenta como un factor importante en el rendimiento de los profesores.

Finalmente, para mantener altos niveles de rendimiento en las tareas diarias, es imprescindible una supervisión efectiva que cuente con el apoyo y la dirección



de los superiores. En conclusión, estos elementos resaltan la relevancia de un entorno organizacional saludable para lograr un óptimo desempeño laboral en el sector educativo.

Barrios (2018) realizó una investigación en los colegios públicos de Capachica, en Puno, que mostró una correlación positiva y significativa entre el ambiente organizacional y los estilos de liderazgo en estos centros educativos. La relación fue estadísticamente demostrada como fuerte, lo que llevó a aceptar la hipótesis H1 y rechazar la H0. Se constató en estas organizaciones que el liderazgo democrático es el más frecuente. Ya que una mayoría significativa de los maestros estuvo de acuerdo con esta perspectiva, en contraposición a un menor número que asumió posiciones liberales o autoritarias. Los profesores expresaron una percepción general positiva en relación con el clima organizacional. La mayoría de ellos estuvo de acuerdo con que el entorno en sus instituciones es positivo, mientras que solo un pequeño porcentaje mostró desacuerdo. Este consenso indica que, en términos generales, el ambiente de trabajo en las escuelas públicas de Capachica se considera favorable y saludable para el crecimiento educativo y profesional.

El nexo entre el estilo de liderazgo y el ambiente organizacional ha sido un asunto frecuente en los estudios académicos dentro del marco de la gestión educativa. Varios estudios han evidenciado que el tipo de liderazgo aplicado en una IE tiene la capacidad de afectar significativamente el entorno de trabajo y cómo los empleados perciben dicho ambiente. En línea con esto, estudios recientes han destacado que un liderazgo eficaz es fundamental para promover



un ambiente organizativo positivo y, al mismo tiempo, mejorar el rendimiento institucional y la satisfacción de los empleados.

Esta investigación proporciona una perspectiva significativa sobre esta dinámica. En estas instituciones, la investigación reveló que existe una correlación directa y positiva entre el entorno organizacional y el estilo de liderazgo. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo democrático es más frecuente entre los docentes, lo que sugiere una inclinación hacia un enfoque participativo en la toma de decisiones y en la administración del entorno educativo. Estos resultados son consistentes con investigaciones anteriores, pues señalan que los estilos de liderazgo democrático pueden generar un entorno de trabajo más favorable y colaborativo en comparación con los estilos autoritarios o liberales.

Además, la percepción general del clima organizacional de las IE que participaron en el estudio fue, en su mayoría, positiva. El clima organizacional, según la mayoría de los maestros, tiene un impacto importante en el bienestar laboral y en la eficacia de las prácticas educativas. Por lo tanto, los profesores evaluaron el ambiente laboral como positivo. Este resultado destaca la calidad de un liderazgo conveniente para el mantenimiento de un ambiente de trabajo positivo, lo cual está en línea con estudios previos que han encontrado que un clima organizacional saludable está bien relacionado con la complacencia y el rendimiento del personal educativo.



2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Enfoques Teóricos de la Variable 1 Clima laboral

El clima laboral, o el ambiente de trabajo, es un componente fundamental para el rendimiento y la prosperidad de cualquier institución educativa. Se entiende como la visión que tienen los empleados de la organización acerca de su entorno laboral, y abarca temas como la interacción con el medio físico, las relaciones interpersonales, el control, la motivación y el bienestar de los trabajadores.

2.2.1.1 Definición y Componentes del Clima Laboral

Según Ramírez, J. & Ortiz, L. (2020), el ambiente de trabajo en el contexto de la educación puede precisarse como la apreciación colaborativa de maestros y administradores sobre las particularidades de su ambiente de trabajo, incluidas los vínculos colectivos, las situaciones físicas y las ejercicios administrativos y maestros (p.112). Esta concepción incluye distintos mecanismos que afecta claramente la complacencia y el ejercicio de los empleados, así como el beneficio del propósito de la capacitación.

2.2.1.2 Importancia del Clima Laboral en las IE

El entorno de trabajo juega un papel transcendental en el confort y progreso del personal en los centros de estudio. Un ambiente de alta calidad, fomenta la estimulación, la dedicación y la cooperación de los maestros y administradores, contribuyen así a un sistema de aprendizaje de primer nivel y al éxito



académico de los alumnos de las IE. por otro lado, un entorno laboral deficiente puede generar problemas, estrés y un alto giro de los trabajadores, lo que afecta negativamente los resultados educativos generales y el entorno escolar

2.2.1.3 Componentes del Clima Laboral

Gestión: el estilo de gestión de los gerentes y directores tiene un impacto demostrativo en el ambiente laboral. Los lideres que promueven el compromiso, el liderazgo y el aviso abierto tienden a establecer entornos laborales de alta calidad. Gómez, P., & Pérez, J. (2019).

Vínculos interpersonales: El vínculo entre miembros del equipo administrativo y de preparación juegan un papel importante. En un entorno saludable, un ámbito de reconocimiento, cooperación y apoyo mutuo promueve un ambiente de trabajo saludable. Martínez, D., & López, C. (2021) .

Cualidades físicas del ámbito: las cualidades físicas del ámbito laboral, incluida la construcción, el equipo y los recursos utilizables, lo que perturba el entorno laboral. Un ambiente cómodo y bien preparado, proporciona el trabajo y aumenta el disfrute de las actividades. Sánchez, M. (2019).

Comunicación: La flexibilidad en el dialogo interno (ya sea vertical u horizontal) es esencial para un buen ambiente de trabajo. La pureza, y la constancia en la comunicación verbal ayudan a evitar tergiversaciones y crear un ambiente caracterizado por el compañerismo. Hernández, R., & Castro, M. (2020).



Estimulación y aprecio: para mantener un ambiente de trabajo eficaz, es esencial una estructura que motive y se adapte al desempeño general de los empleados. Reconocer los beneficios y apoyar el mejoramiento de los expertos, pueden aumentar la felicidad y la responsabilidad de los empleados. Vargas, E. (2020).

2.2.1.4 Impacto del Clima Laboral en el Desempeño Educativo

Un entorno de trabajo cómodo tiene una repercusión inmediata en el resultado educativos. Estudios recientes muestran que los centros escolares con excelentes ambientes laborales tienen altas metas académicas, menor ausentismo y movimiento de personal, y grandes categorías de felicidad entre estudiantes y personal. Rodríguez, S., & Fernández, T. (2019).

Por otro lado, un ambiente laboral negativo puede crear un ambiente de imagen toxica, acompañado de altos niveles de estrés y hostilidades, que consigue perturbar negativamente la eficacia de la instrucción.

2.2.1.5 Modelos y métodos de entorno laboral.

Modelo del clima organizacional de Litwin y Stringer:

Plantea que el clima organizacional se puede medir utilizando varias dimensiones como estructura, rentabilidad, recompensas, riesgos, calidez, apoyo y tolerancia al conflicto. Vargas, E., & Ruiz, S. (2019) .



Modelo de clima laboral de Koys y DeCotiis:

Este modelo se centra en los discernimientos de los trabajadores en cuanto a su medio donde labora, incluyendo elementos como la motivación, la cohesión, la autonomía y la carga de trabajo. Mendoza, F., & Castillo, D. (2019).

2.2.2 Enfoques Teóricos de la Variable 2 Gestión Educativa

La administración educativa es un espacio de estudio esencial en la disciplina de administración de instituciones tutoriales. Se describe a la preparación de procedimientos, guías, cursos y gestión de recursos y enfoques educativos para lograr objetivos educativos y optimizar el bienestar de la educación. El control educativo conlleva otras competencias y habilidades que persigue perfeccionar la marcha adecuada de las instituciones educativas y asegurar una formación excepcional para los escolares.

2.2.2.1 Definición de Gestión Educativa

Jiménez, M, & Rodríguez, P. (2019), la administración de la educación se describe como “una serie de actividades sistematizadas y estrategias ejecutadas por un equipo de administradores y docentes para planear, constituir, regir y manipular los recursos de los individuos, materiales y económicos de la administración escolar para lograr metas y objetivos educativos”. (p. 45).



2.2.2.2 Componentes de la Gestión Educativa

Programación formativa: incluye la delimitación de fines y metas a corto, mediano y largo plazo y la formulación de habilidades y técnicas de acción para alcanzar dichas metas. La programación formativa igualmente contiene la precaución de los recursos ineludibles y la planificación de programas formativos. Gómez, P., & Martínez, R. (2020).

Ordenación de medios: Incluye la estructura y repartición de los medios utilizables (Humanos, materiales y financieros). Los empleadores calificados garantizan que todos los recursos se utilicen de manera correcta y exitosa para ayudar con los métodos de aprendizaje. López, C., & Hernández, M. (2019).

Liderazgo y gestión: se describe a la disposición de los administradores y líderes educativos para liderar y causar equipos de maestros y personal administrativo. La gestión segura es fundamental para establecer un clima laboral adecuado y promover tradiciones de colaboración y mejora continua Fernández, L., & Pérez, J. (2021) .

Monitoreo y evaluación: incluye el monitoreo y evaluación de estrategias y respuestas formativas. El seguimiento continuo nos admite verificar áreas de desarrollo y considerar disposiciones instruidas para encajar planes y habilidades formativas. Mendoza, F., & Castillo, D. (2019) .



2.2.2.3 Importancia de la Gestión Educativa

La programación formativa es crucial para el cumplimiento de los centros educativos. Una programación eficaz y solido que respondan al uso adecuado de los recursos, la aplicación de métodos pedagógicos coordinados y el logro exitoso de los objetivos educativos. Además, el liderazgo educativo ayuda a crear un entorno propicio y renueva continuamente los resultados educativos. Ramírez, J., & Torres, L. (2020).

2.2.2.4 Modelos y Enfoques de Gestión Educativa

Se han desarrollado diversos modelos y procedimientos de control pedagógico para resolver los problemas especiales de la gestión educativa. Algunos de los más interesantes incluyen:

1. Guía de gestión táctica: esta guía se enfoca en desarrollar planes de largo plazo y alinear capitales y actividades con los programas y enfoque de la institución académica. El objetivo de la administración determinante es responder a los cambios constantes en el medio académico y adaptar un conjunto de técnicas para conservar la excelencia y la competencia institucional. García, A., & Salinas, C. (2021).
2. Modelo de calidad total: esta versión se enfoca en el desarrollo continuo de todos los métodos académicos, aviva la colaboración activa de todos los empleados y utiliza guías adecuadas para valorar



el ejercicio general y realizar arreglos significativos. Vargas, E., & Ruiz, S. (2019) .

3. Guía de gestión colaborativa: Esta técnica fomenta la colaboración de todos los participantes involucrados (como maestros, alumnos, padres y otros) en la formación, toma de disposiciones y control de las organizaciones academias. El liderazgo participativo puede promover un sentido de identidad y cooperación. Sánchez, M., & Moreno, E. (2020).

2.3 MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 Clima laboral

El ambiente de trabajo es una variable critica en la disciplina docente porque afecta directamente el desempeño general y el bienestar de los docentes, así como el desempeño general del equipo.

2.3.2 Ambiente de trabajo

La imagen de entorno se describe como “el conjunto de percepciones de los colaboradores institucionales sobre sus lineamientos, prácticas y métodos que influyen en su comportamiento y desempeño”. Gómez, P., & Ramírez, R. (2019)

Estas percepciones influyen en factores como la motivación, la satisfacción del proceso y la productividad.



2.3.3 Relaciones interpersonales

Este factor se refiere a buenas interacciones entre socios organizacionales. Consta de componentes como el dialogo, la cooperación y la admiración mutua. Martínez, R., & Pérez, S. (2020) .

2.3.4 Condiciones de trabajo

Está formado por el entorno físico y mental en el que el personal lleva a cabo sus funciones. Factores como la protección, los sistemas y el entorno físico son cruciales para un excelente entorno laboral. Fernández, L., & Torres, J. (2019) .

2.3.5 Estilo de gestión

La forma en que un gerente controla e interactúa con su equipo puede tener un impacto significativo en el entorno de pintura. El control democrático y participativo tiende de a crear un entorno más bello. Sánchez, M., & López, E. (2021).

2.3.6 Políticas y prácticas organizacionales

Las normas, métodos y reglas institucionales también afectan el entorno laboral. Cuando se trata de tomar decisiones se debe tomar muy en cuenta elementos clave como la equidad, la objetividad y la transparencia. Rodríguez, P., & Jiménez, M. (2020).



2.3.7 Motivación y reconocimiento

La manera en que la entidad motiva y reconoce a los trabajadores por sus esfuerzos y resultados cuando contribuyen al ambiente laboral. Los programas de motivación e información son ejemplos de prácticas que mejoran este elemento García, A., & Salinas, C. (2021) .

2.3.8 Importancia del clima laboral en el contexto pedagógico

Un entorno laboral positivo en la educación tiene un gran impacto en el desempeño de los docentes y también en el de los alumnos, lo cual no solamente mejora la satisfacción y la felicidad de los maestros. La enseñanza se vuelve de mejor calidad cuando los docentes trabajan en un entorno que les brinda apoyo, ya que así están más motivados y comprometidos. (López, C. y Hernández, M. (2019).

2.3.9 Gestión educativa

La gestión de la educación es el principal campo de administración de las entidades educativas, y tiene la responsabilidad de coordinar y mejorar los recursos y métodos para lograr los objetivos académicos y optimizar la efectividad del aprendizaje.

2.3.10 Liderazgo educativo

Se define la gestión educativa como "un conjunto de tareas que se planifican, regulan y orientan con el fin de manejar, organizar y dirigir los recursos humanos, materiales y financieros de una entidad académica para conseguir



sus metas y optimizar los resultados del proceso educativo". Rodríguez, P. & Jiménez, M. (2019).

2.3.11 Gestión educativa

Es el proceso de determinar metas a corto, mediano y largo plazo y desplegar estrategias y acciones hacia alcanzar dichas metas. Esto incluye anticipar fuentes importantes y organizar acciones líderes. Gómez, P., & Martínez, R. (2020).

2.3.12 Organización de recursos

Esto incluye la estructura adecuada y la asignación de recursos disponibles para apoyar la tecnología educativa, la gestión de RR HH y activos monetarios. López, C., & Hernández, M. (2019).

2.3.13 Liderazgo y gestión

Esta sección aborda el potencial de los líderes y líderes mentores para liderar, motivar y coordinar equipos de personal docente y administrativo. El liderazgo efectivo es primordial para establecer un ambiente de trabajo agradable y promover la cooperación. Fernández, L., & Pérez, J. (2021).

2.3.14 Seguimiento y evaluación

Implica un seguimiento y evaluación continuos de los métodos y resultados del aprendizaje. Esto permite seleccionar áreas de desarrollo y tomar decisiones



informadas para ajustar las estrategias y prácticas de aprendizaje. Mendoza, F., & Castillo, D. (2019).

2.3.15 Importancia del liderazgo educativo

Es fundamental para el funcionamiento de las IE. La gestión eficaz garantiza el máximo uso eficaz de los recursos, el desarrollo coordinado de cursos de formación y el logro de objetivos académicos. Además, ayuda a introducir un buen ambiente de aprendizaje y mejorar continuamente la calidad de la formación. Ramírez, J., & Torres, L. (2020).

2.3.16 Gestión estratégica

Esta versión se enfoca en el desarrollo de planes de largo plazo y el alineamiento de recursos e iniciativas con los proyectos y visión de la institución educativa. Su propósito es anticipar adaptaciones en el entorno educativo y adaptar tecnologías para mantener la relevancia y eficiencia institucional. García, A., & Salinas, C. (2021).

2.3.17 Calidad total

Esta versión se enfoca en el desarrollo continuo de todos los programas de capacitación, anima la intervención activa de todo el grupo de empleados y utiliza indicadores de primer nivel para medir el desempeño general y realizar cambios significativos. Vargas, E., & Ruiz, S. (2019).



2.3.18 Gestión participativa

Esta estrategia promueve que todos los participantes en la educación, como los docentes, los alumnos, los padres y la comunidad educativa, se involucren en la toma de decisiones y la administración de las instituciones educativas. Promoviendo un sentido de pertenencia y cooperación. (Sánchez y Moreno, 2020).



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE

El método es cuantitativo, lo cual implica un enfoque sistemático. Este se centra en reunir y examinar registros numéricos para determinar correlaciones y patrones entre variables, lo cual habilita la elaboración de generalizaciones que superan los registros localizados (Creswell & Creswell, 2019). Esta técnica se fundamenta en la objetividad y replicabilidad de los resultados obtenidos; emplea encuestas y cuestionarios estandarizados para medir conceptos e ideas específicas; así como también estrategias estadísticas para el análisis de los datos reunidos.

3.2 MÉTODO

Analítico-Sintético es un método fundamental en la investigación científica que combina el análisis diferenciado de la mirada de los elementos con su síntesis para construir una experiencia completa. Este enfoque se basa en



descomponer un fenómeno en sus componentes fundamentales para investigarlos por su parte (análisis) y, eventualmente, integrarlos en una información global (síntesis) Hernández & Mendoza, (2018). Este método es útil en la investigación de grado porque nos permite comprender tanto las particularidades de los elementos de estudio como las relaciones que configuran un todo coherente.

3.3 TIPO

Descriptiva, se centra en detallar y caracterizar un determinado fenómeno o situación sin manipular variables, lo que permite adquirir una visión clara y diferenciada de sus componentes y relaciones. Este enfoque se valora principalmente en los estudios de maestría, porque permite al investigador comprender profundamente las características y el contexto de un fenómeno antes de buscar relaciones causales o explicaciones más complicadas (Hernández & Mendoza, 2018). A continuación, se ofrecen los factores esenciales de los estudios descriptivos y su aplicación en el contexto educativo.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Exploratorios-descriptivos que combina rasgos de investigación exploratoria y descriptiva, y son especialmente beneficiosos en contextos donde el investigador desea comprender los factores esenciales de un fenómeno y describir sus características en detalle. Este grado de investigación es bueno para la investigación de maestría, porque permite obtener una fundamentación integral sobre temas o problemáticas poco estudiadas, identificar estilos



preliminares y profundizar en sus particularidades (Hernández & Mendoza, 2018).

3.5 DISEÑO

La técnica no experimental se distingue por el análisis y la observación de problemas o hechos en su entorno natural, sin que el investigador modifique sus variables. Este tipo de diseño es principalmente apropiado para investigaciones de maestría donde el propósito es explicar, analizar o explorar relaciones entre variables sin intervenir inmediatamente en el fenómeno que se examina (Kerlinger & Lee, 2019).

3.6.1 Población

La población es el conjunto de todos y cada uno de los elementos que reúnen particularidades comunes y que pueden ser de utilidad para el investigador. Esta definición incluye tanto a seres humanos como a otros tipos de dispositivos de análisis, historias como equipos, documentos, eventos o fenómenos (Creswell & Creswell, 2019). Al definir la población, el investigador debe establecer los criterios que determinan quién o qué factores forman parte de la mirada, lo que permite delimitar el ámbito y alcance de la investigación (Ary y otros, 2020).

Rasgos comunes: La población se delimita mediante rasgos específicos, como edad, género, ubicación geográfica u otro criterio relevante para el estudio.



Relevancia para los objetivos del estudio: Solo se cubren dentro de la población aquellos elementos que pueden ser relevantes para los objetivos de los estudios.

Para nuestra investigación de acuerdo a la delimitación geográfica consideramos a las IE del nivel secundaria del distrito de Yanaoca, provincia de Paruro departamento de Cusco.

Tabla 2

Población

IE	Directivos	Docentes	Total
56108	1	7	8
56110	1	7	8
56111 RICARDO PALMA	1	7	8
56113	1	7	8
HAMPATURA	2	17	19
INDEPENDENCIA AMERICANA	3	29	32
JOSÉ GABRIEL CONDORCANQUI	4	40	44
TOTAL	13	114	127

Nota: Estructurado por el investigador con datos estadísticos del MINEDU



3.6.2 Muestra

Es un subconjunto representativo de una población, elegido con el fin de analizar y sistematizar los descubrimientos a toda la población de interés. En los estudios a nivel de maestría, la mejor elección y definición de la muestra es importante, ya que permite al investigador obtener resultados válidos y representativos sin tener que estudiar todos los factores de la población, lo que puede ser logísticamente inviable. El patrón, en consecuencia, permite la investigación reduciendo las dimensiones de los hechos a analizar sin sacrificar la validez o precisión de las conclusiones (Kerlinger y Lee, 201).

Para delimitar la muestra representativa se usó la fórmula matemática para hallar muestra de poblaciones finitas que detallo:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Datos:

n: muestra

N: población (127)

Z: Confianza (95%)

p: P - éxito (0,5)

q: P - fracaso (0,5)

d: Error máximo admisible (5%)

$$n = \frac{127 * 3.8416 * 0,25}{0,0025 * (127 - 1) + 3.8416 * 0,25}$$

$$n = \frac{122.1652}{1.2754}$$

$$n = 95.76$$

$$n = 96$$

la muestra calculada necesaria para una población de 127 maestros que laboran dentro del distrito de Yanaoca, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, resulta siendo **96 personas**.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1 *Técnicas de la Investigación*

La encuesta es una técnica de recogida de estadísticas utilizada tanto en estudios cuantitativos como cualitativos, y resulta especialmente útil en investigaciones de máster por su capacidad para captar percepciones, opiniones, comportamientos o actitudes de una población seleccionada. Según Creswell y Creswell (2020), la encuesta permite recopilar datos estandarizados y comparables a través de cuestionarios o entrevistas, lo que presenta a los



investigadores un dispositivo eficiente para generalizar resultados y analizar tendencias en poblaciones definidas.

3.7.2 Instrumentos de la Investigación

El cuestionario con preguntas estructuradas, ampliamente utilizada en investigaciones a nivel de maestría, especialmente en investigaciones cuantitativas y cualitativas, debido a su capacidad para recopilar información estandarizada y facilitar la evaluación comparativa de las respuestas de los encuestados (Bhattacharjee, 2019).

En palabras simples, un cuestionario es una cadena de preguntas predefinidas diseñadas para recoger información relevante de los encuestados, ya sea sobre su comprensión, actitudes, evaluaciones o comportamientos en términos de un tema de estudio específico (Ary, Jacobs & Sorensen, 2020).

3.8 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

La validez y la confiabilidad son criterios fundamentales en la evaluación de los instrumentos de estudio, ya que aseguran la calidad, precisión y credibilidad de los registros recopilados. Para la investigación de nivel de maestría, asegurarse de que un dispositivo sea válido y confiable es vital, ya que los resultados obtenidos deben reflejar adecuadamente los fenómenos estudiados y ofrecer bases sólidas para conclusiones y generalizaciones.

3.8.1 Validación del Instrumento

La validez es la capacidad de un instrumento para evaluar lo que se propone medir objetivamente. La validez, de acuerdo con Creswell y Creswell (2020), implica que las conclusiones e interpretaciones que se extraen de la estadística son oportunas y precisas, además de estar íntimamente vinculadas con los propósitos establecidos en la investigación. Un instrumento válido ayuda a que los hallazgos sean precisos y relevantes. La validez puede examinarse desde puntos de vista exclusivos, tales como:

Validez de contenido: Es la representatividad de los ítems del instrumento respecto a lo que se quiere medir. Es decir, la herramienta debe cubrir todos los aspectos importantes del fenómeno que se examina. (Bhattacharjee, 2019). Para obtener una alta validez del contenido, es común confiar en el juicio de los especialistas o expertos, quienes evalúan si la herramienta cubre adecuadamente los elementos esenciales del constructo. En esta línea de ideas la validez del instrumento se realizó con expertos, docentes de la misma universidad quienes objetivamente han dado su opinión favorable sobre la validez del contenido y su relación con los objetivos que se persigue en la investigación.

3.8.2 Confiabilidad de los Instrumentos

Se refiere a la consistencia y el equilibrio de la herramienta de estudios a lo largo del tiempo. Un instrumento es confiable si produce los mismos efectos en condiciones similares, lo que significa que las estadísticas acumuladas son



sólidas y precisas (Fowler, 2020). La confiabilidad es fundamental en la investigación de maestría, donde se requieren registros que reflejen fielmente la verdad de los fenómenos localizados. En este orden de ideas la confiabilidad del instrumento ha sido realizada con la metodología estadística del Alfa de Cronbach, cuyos resultados reflejan los siguientes valores:

Tabla 3*Procesamiento de casos*

Resumen		N	%
Casos	Válido	96	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	96	100,0

Nota: estructurado por el tesista del SPSS-26

Tabla 4*Resultado Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	elementos estandarizados	N de elementos
,986	,986	18

Nota: estructurado por la autora del SPSS-26

Comentario

El alfa de Cronbach varía de cero a 1, y los valores más próximos a 1 revelan una mayor seguridad interna.



De acuerdo a los estándares convencionales, se considera aceptable un alfa de Cronbach superior a 0,70; cuando es mayor que 0,80 o 0,90 se habla de una fiabilidad alta o impresionante (Fowler, 2020). Por tanto, un valor de 0,986 es alto e indica que los elementos del cuestionario están mayoritariamente relacionados entre sí, es decir, clasifican continuamente el mismo conjunto.

3.9 DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Dado que nuestra investigación utilizó un diseño correlacional transversal no experimental, resultó adecuado observar el alcance del impacto y la conexión entre las variables en nuestra investigación primeramente plantearemos las hipótesis estadísticas nulas y alternativas para con los datos extraídos de la encuesta someterlos a las pruebas del χ^2 y coeficiente de contingencia correspondientes en el estadígrafo SPSS para evaluar la relación de influencia y significancia entre las variables, con cuyos resultados se procederá a aceptar o negar la hipótesis estadística nula.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

D 1 Aptitudes y actitudes

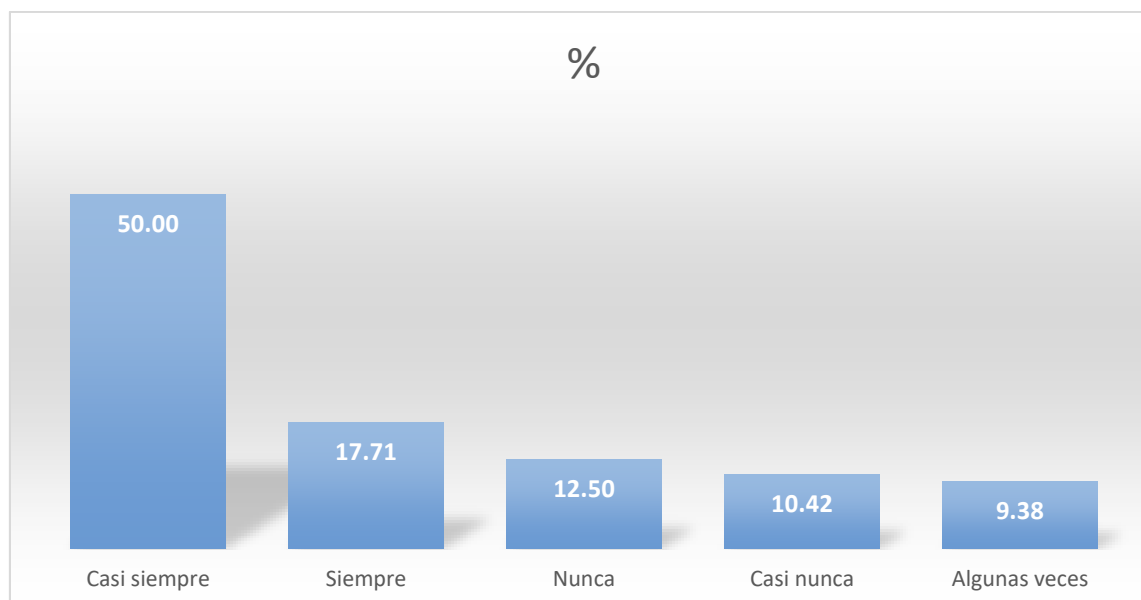
Tabla 5

Pregunta 1

1.- El clima laboral afecta psicológicamente en el desarrollo de tu capacidad laboral.

	f	%
Casi siempre	48	50.00
Siempre	17	17.71
Nunca	12	12.50
Casi nunca	10	10.42
Algunas veces	9	9.38
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismos que se consiguieron en la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 1*Pregunta 1*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la tabla 5. Consideramos la siguiente pregunta: El clima laboral afecta psicológicamente en el desarrollo de tu capacidad laboral, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 50% casi siempre; así mismo el 17.71% siempre; sin embargo, el 12.50% nunca; y el 10.42% casi nunca; y el 9.38% algunas veces. Y como las derivaciones de la encuesta obtuvimos que la gran mayoría manifiesta que casi siempre el clima laboral afecta psicológicamente en el desarrollo de la capacidad laboral de los maestros.

Tabla 6*Pregunta 2*

2.- El personal administrativo no fomenta el buen clima laboral

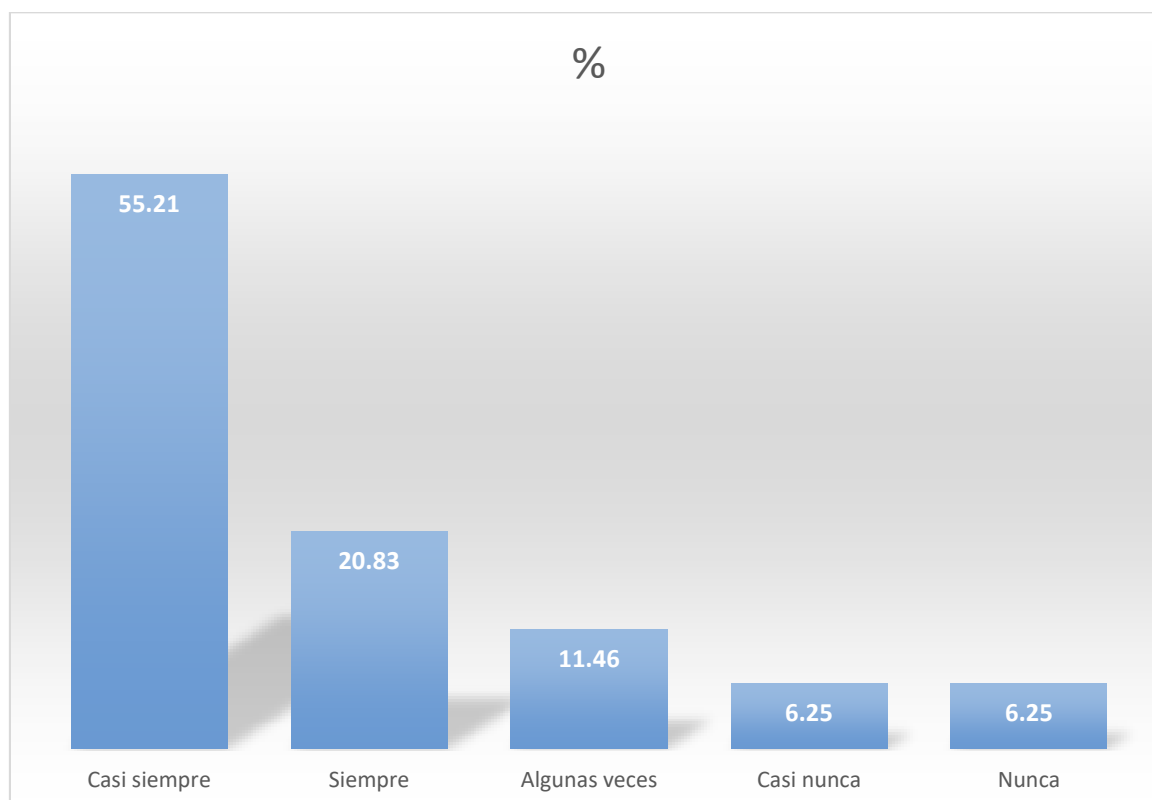


	f	%
Casi siempre	53	55.21
Siempre	20	20.83
Algunas veces	11	11.46
Casi nunca	6	6.25
Nunca	6	6.25
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 2

Pregunta 2



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la tabla 6. Consideramos la siguiente pregunta: El personal administrativo no fomenta el buen clima laboral, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 53% casi siempre; así mismo el 20.83% siempre; sin embargo, el 11.46% algunas veces; y el 6.25% casi nunca; y el 6.25% nunca. Y los resultados de la encuesta obtuvimos que la gran mayoría manifiesta que casi siempre los trabajadores administrativos no fomentan el buen clima laboral.

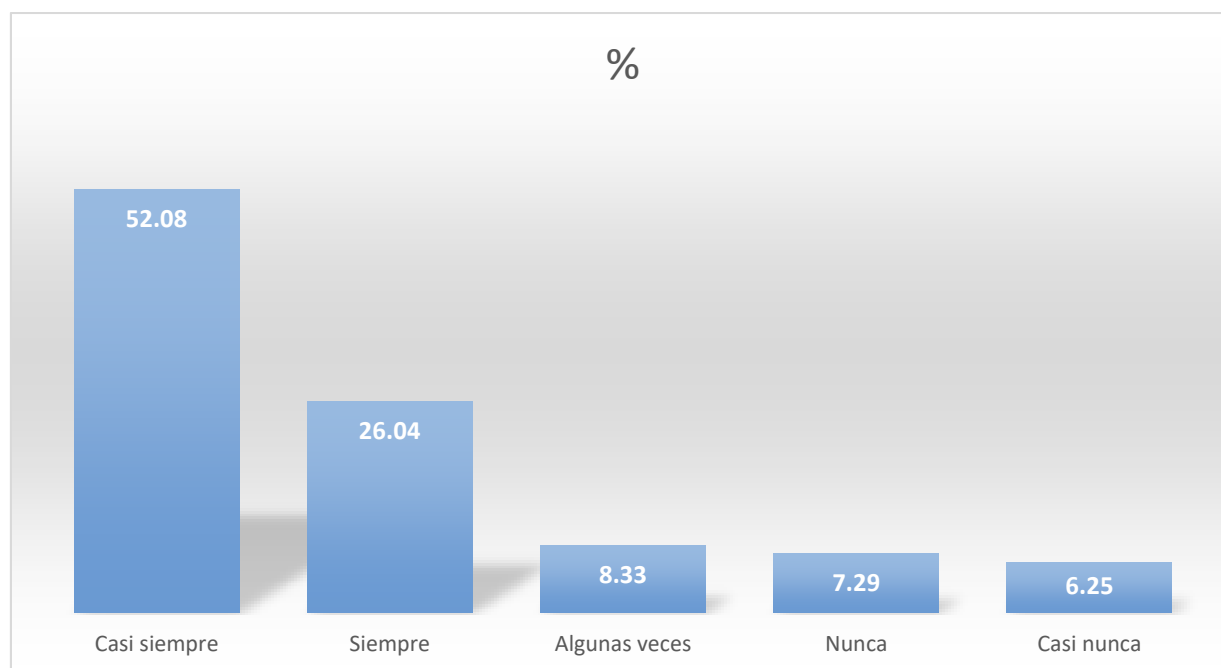
Tabla 7

Pregunta 3

3.- En tu centro de trabajo, ¿consideras que un clima laboral no saludable afecta la salud mental y social de los docentes?

	f	%
Casi siempre	50	52.08
Siempre	25	26.04
Algunas veces	8	8.33
Nunca	7	7.29
Casi nunca	6	6.25
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 3*Pregunta 3*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

En relación con la tercera pregunta de la tabla 7. ¿Crees que un ambiente laboral poco saludable impacta la salud social y mental de los maestros en tu lugar de trabajo? Respondieron así: el 52.08% casi siempre; el 26.04%, siempre; el 8.33%, algunas veces; el 7.29%, nunca; y el 6.25%, casi nunca. Los resultados de la encuesta revelaron que la mayoría de los encuestados afirma que en su lugar de trabajo, casi siempre, un ambiente laboral poco saludable tiene un impacto negativo sobre la salud mental y social del profesorado.

D 2 Desarrollo personal

Tabla 8

Pregunta 4

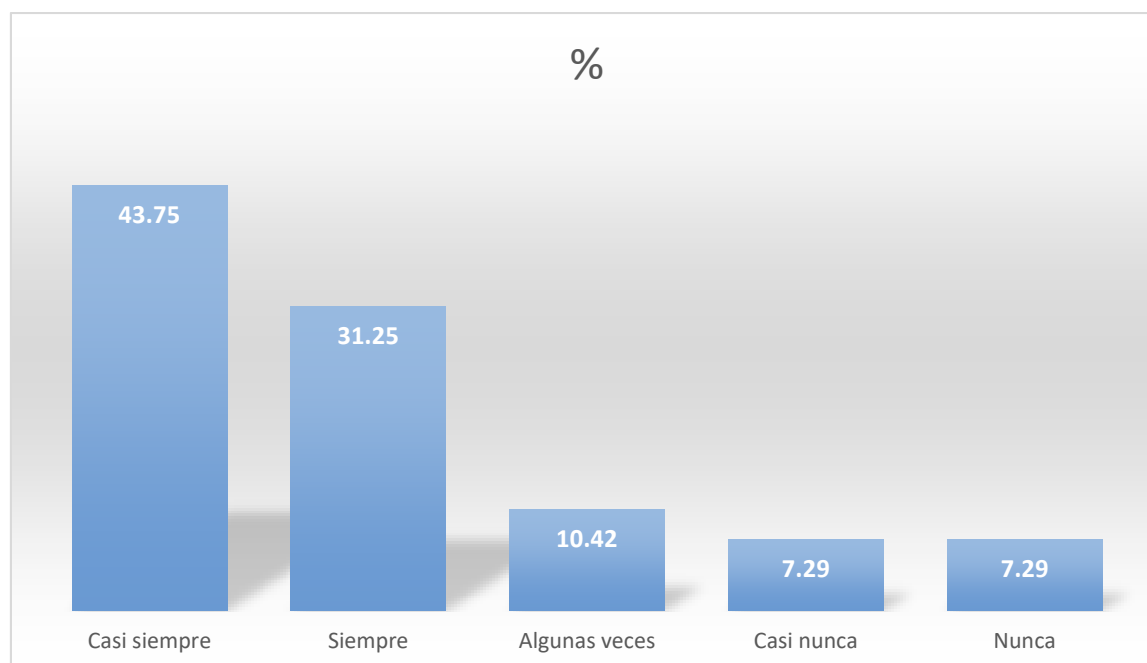
4.- Es ineficaz la gestión institucional del personal administrativo de tu centro laboral

	f	%
Casi siempre	42	43.75
Siempre	30	31.25
Algunas veces	10	10.42
Casi nunca	7	7.29
Nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 4

Pregunta 4



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la pregunta 4 de la tabla 8. Consideramos la siguiente pregunta: Es ineficaz la gestión institucional del personal administrativo de tu centro laboral, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 43.75% casi siempre; así mismo el 31.25% siempre; sin embargo, el 10.42% algunas veces; y el 7.29% casi nunca; y el 7.29% nunca. Y según las frecuencias obtuvimos que la gran mayoría manifiesta que casi siempre consideran de ineficaz a la gestión institucional del personal administrativo de tu centro laboral.

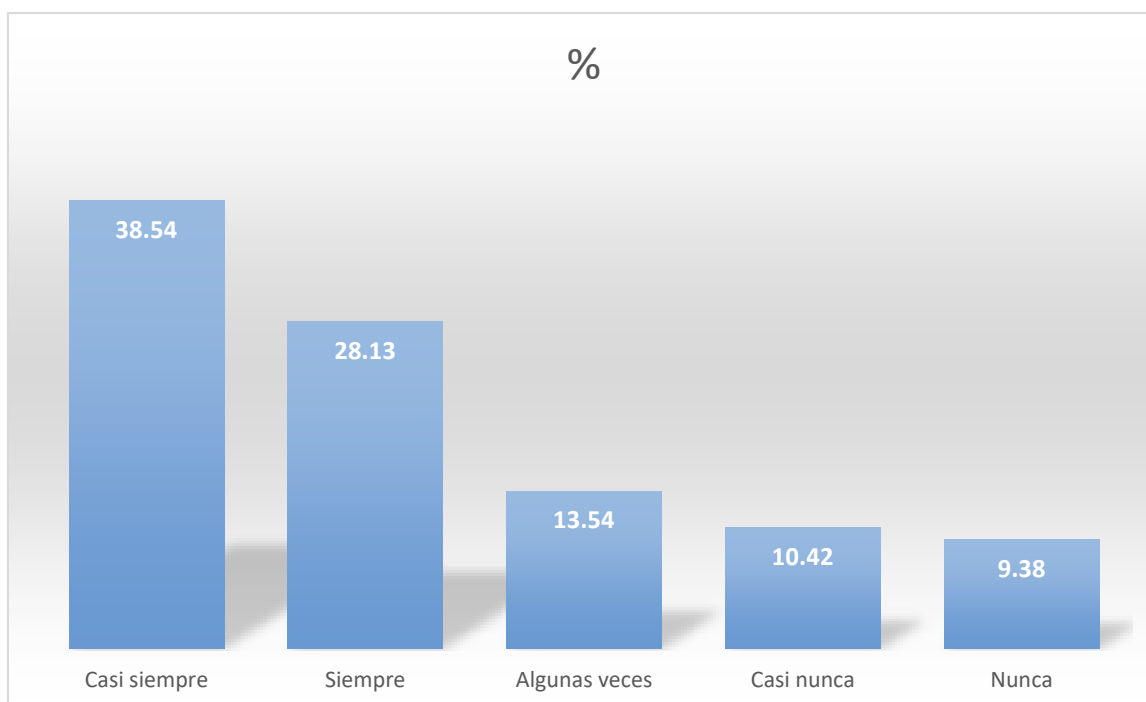
Tabla 9

Pregunta 5

5.- El clima institucional influye positivamente en tu motivación y compromiso con tu labor de docente

Variables		f	%
1	Casi siempre	37	38.54
2	Siempre	27	28.13
3	Algunas veces	13	13.54
4	Casi nunca	10	10.42
5	Nunca	9	9.38
Total		96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomó de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 5*Pregunta 5*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la pregunta 5 de la tabla 9. Consideramos la siguiente pregunta: El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con tu labor de docente, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 38.54% casi siempre; así mismo el 28.13% siempre; sin embargo, el 13.54% algunas veces; y el 10.42% casi nunca; y el 9.38% nunca. Y de ello se desprende que la gran mayoría manifiesta que casi siempre el clima laboral de la institución influye positivamente por ende motiva y compromete el trabajo de los docentes.



Tabla 10

Pregunta 6

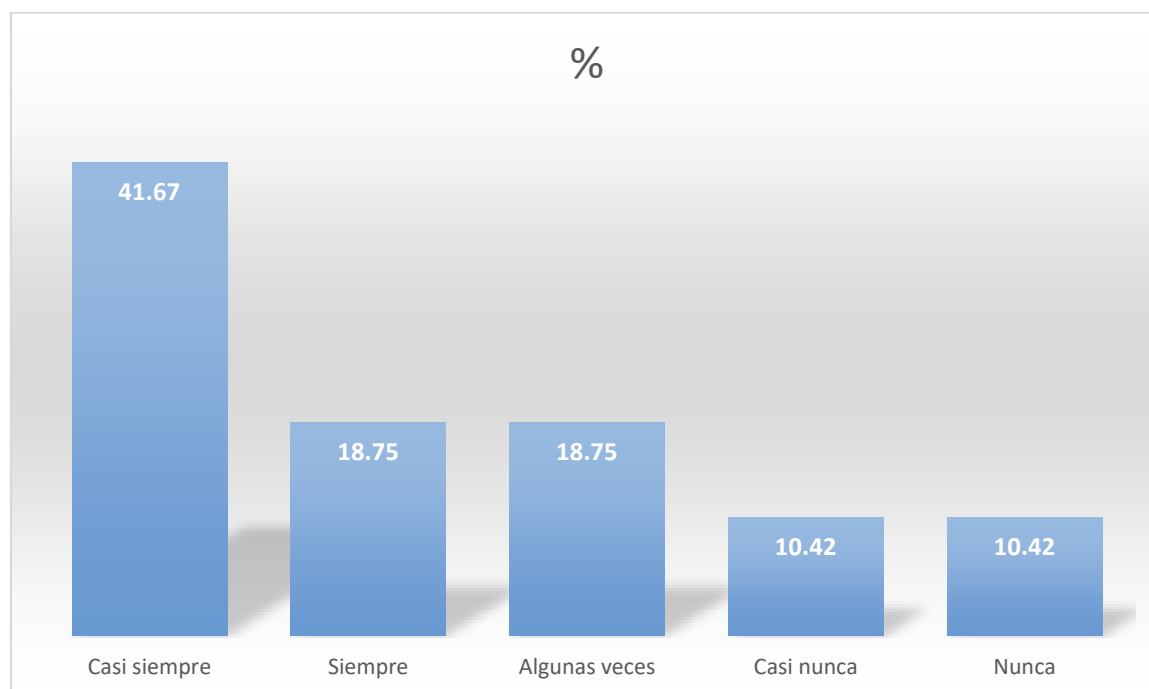
6.- Consideras que el comportamiento docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.

	f	%
Casi siempre	40	41.67
Siempre	18	18.75
Algunas veces	18	18.75
Casi nunca	10	10.42
Nunca	10	10.42
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 6

Pregunta 6



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.



Comentario

En relación con la pregunta número 6 del cuadro 10. Tomaremos en cuenta la pregunta que sigue: Crees que la conducta de los docentes tiene un impacto en el ambiente laboral y la administración de la institución; por eso, respondieron así: el 41.67% casi siempre; también el 18.75% siempre; no obstante, el 18.75% algunas veces; y el 10.42%, casi nunca; y el 10.42%, nunca. Según las respuestas, la mayor parte de los encuestados afirma que el comportamiento del profesor tiene un impacto en la gestión institucional y en el clima laboral.

Dimensión 3 Motivación

Tabla 11

Pregunta 7

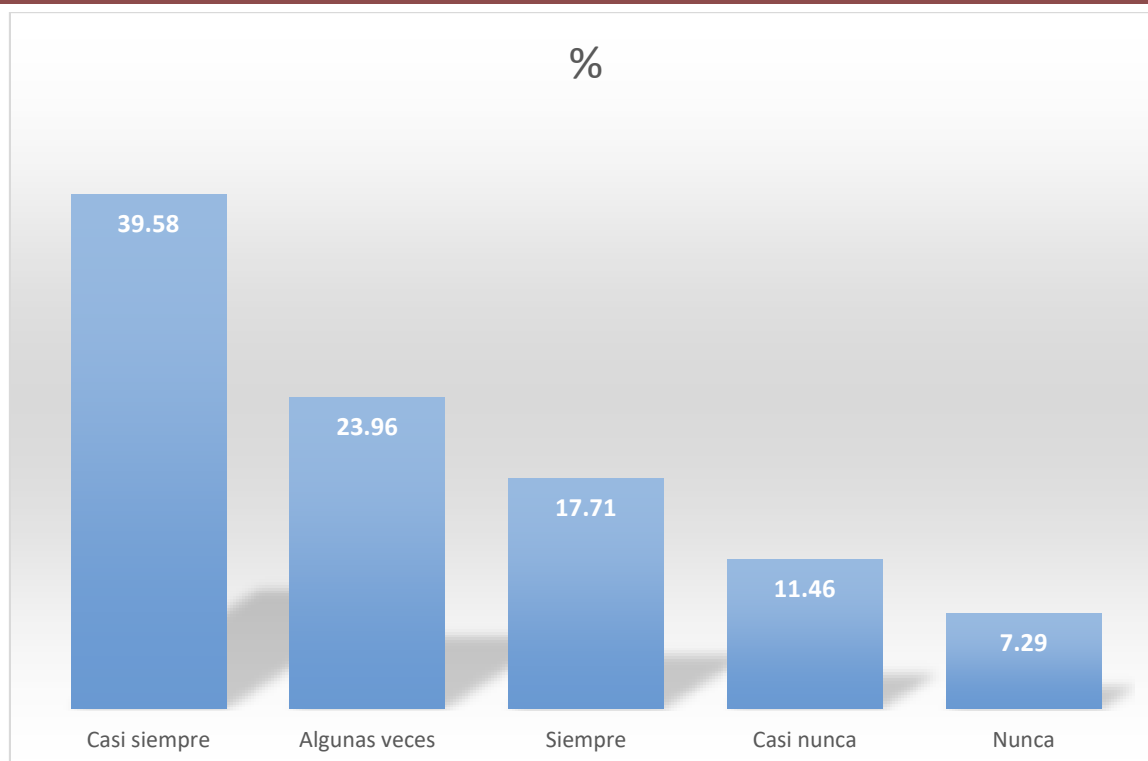
7.- El clima institucional influye directamente en tu motivación como docente.

	f	%
Casi siempre	38	39.58
Algunas veces	23	23.96
Siempre	17	17.71
Casi nunca	11	11.46
Nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 7

Pregunta 7



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la consulta 7 de la tabla 11. Consideramos la siguiente pregunta: El clima institucional influye directamente en tu motivación como docente, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 39.58% casi siempre; así mismo el 23.96% algunas veces; sin embargo, el 17.71% siempre; y el 11.46% casi nunca; y el 7.29% nunca. De los resultados de la encuesta se desprende que la generalidad de preguntados manifiestan que casi siempre el clima institucional influye directamente en su motivación como docente.

Tabla 12

Pregunta 8

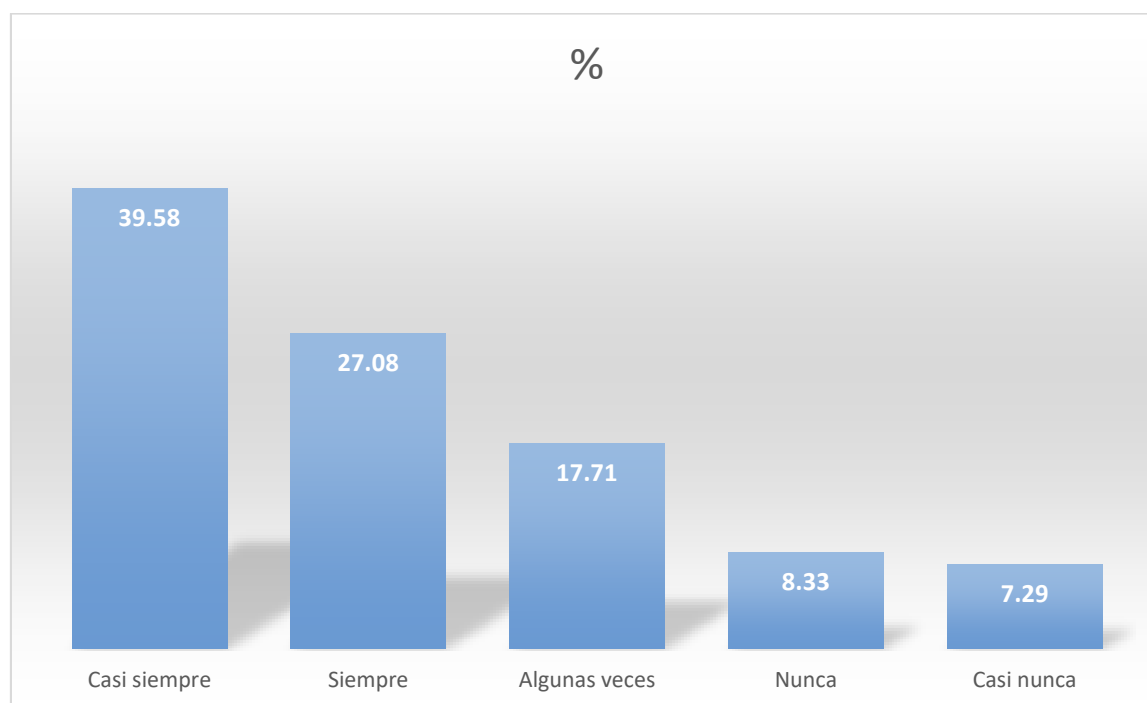
8.- Un clima laboral negativo afecta energicamente tu nivel motivacional, en el cumplimiento de tus funciones como docente.

	f	%
Casi siempre	38	39.58
Siempre	26	27.08
Algunas veces	17	17.71
Nunca	8	8.33
Casi nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se obtuvieron de la recolección de datos, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 8

Pregunta 8



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Interpretación y análisis

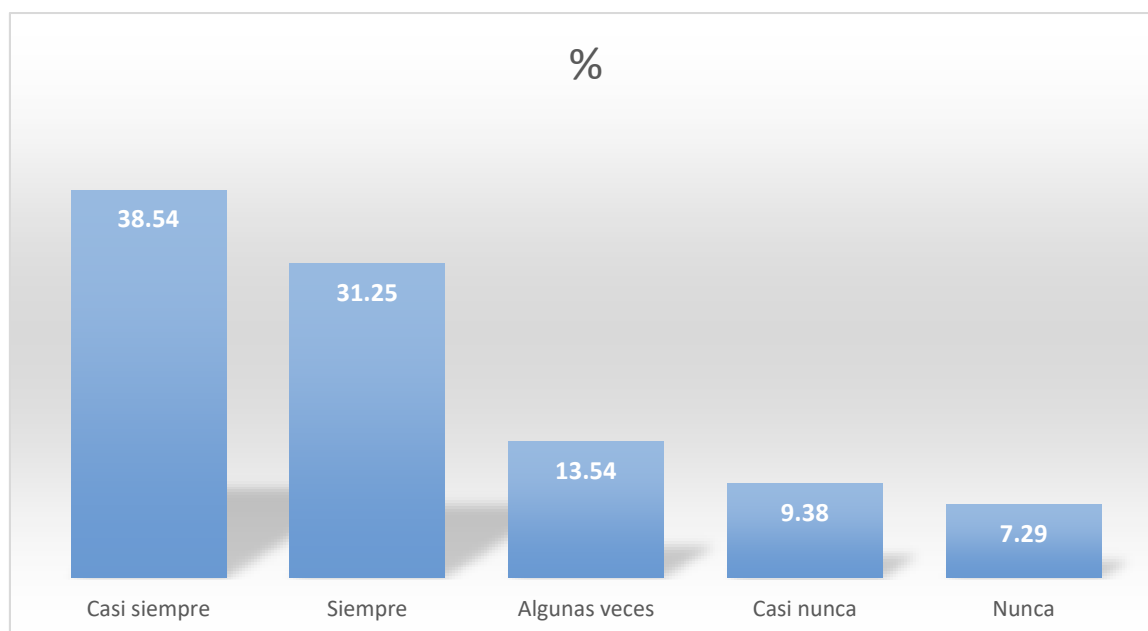
Respecto a la pregunta 8 de la tabla 12. Consideramos la siguiente pregunta: Un clima laboral negativo afecta enérgicamente tu nivel motivacional, en el cumplimiento de tus funciones como docente, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 39.58% casi siempre; así mismo el 27.08% siempre; sin embargo, el 17.17% algunas veces; y el 8.33% nunca; y el 7.29% casi nunca. De los datos se desprende que una gran mayoría manifiesta que casi siempre la afectación del nivel motivacional del maestro se debe a el clima laboral negativo, por ende en el cumplimiento de tus funciones se ve mermada.

Tabla 13*Pregunta 9*

9.- Una mala motivación del docente afecta la gestión institucional, consiguientemente, en el cumplimiento de sus funciones.

	f	%
Casi siempre	37	38.54
Siempre	30	31.25
Algunas veces	13	13.54
Casi nunca	9	9.38
Nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismos que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 9*Pregunta 9*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la consulta 9 de la tabla 13. Consideramos la siguiente pregunta: Una mala motivación del docente afecta la gestión institucional, consiguientemente, en el cumplimiento de sus funciones, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 38.54% casi siempre; así mismo el 31.25% siempre; sin embargo, el 13.54% algunas veces; y el 9.38% casi nunca; y el 7.29% nunca. Y conforme a las respuestas obtuvimos que una gran generalidad manifiesta que casi siempre una mala motivación del docente afecta la gestión institucional, por ende, en el cumplimiento de sus funciones.

Dimensión 4 Planificación, organización, dirección y control

Tabla 14

Pregunta 10

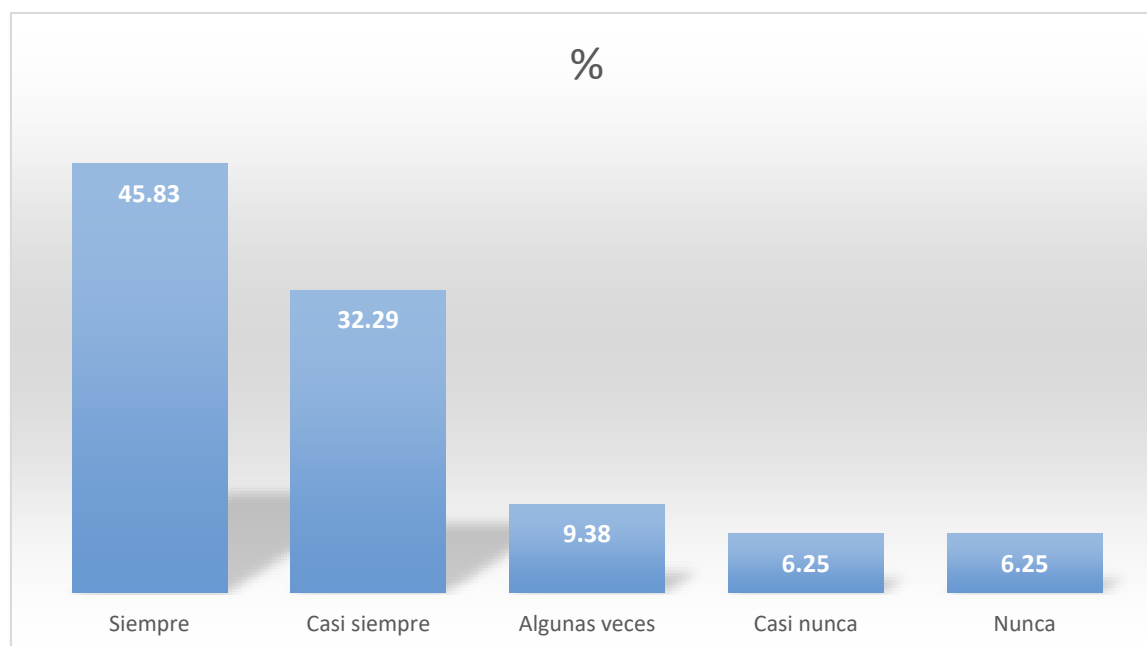
10.- ¿Crees que la gestión institucional no aplica estrategias para promover un ambiente intelectual y social saludable?

	f	%
Siempre	44	45.83
Casi siempre	31	32.29
Algunas veces	9	9.38
Casi nunca	6	6.25
Nunca	6	6.25
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 10

Pregunta 10



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la consulta 10 de la tabla 14. Consideramos la siguiente pregunta: ¿Crees que la gestión institucional no aplica estrategias para promover un ambiente intelectual y social saludable?, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 45.83% siempre; así mismo el 32.29% casi siempre; sin embargo, el 9.38% algunas veces; y el 6.25% casi nunca; y el 6.25% nunca. Y estos datos de la averiguación obtuvimos que la gran mayoría manifiesta que siempre en la el uso de estrategias para promover un entorno mental y social saludable están ausentes.

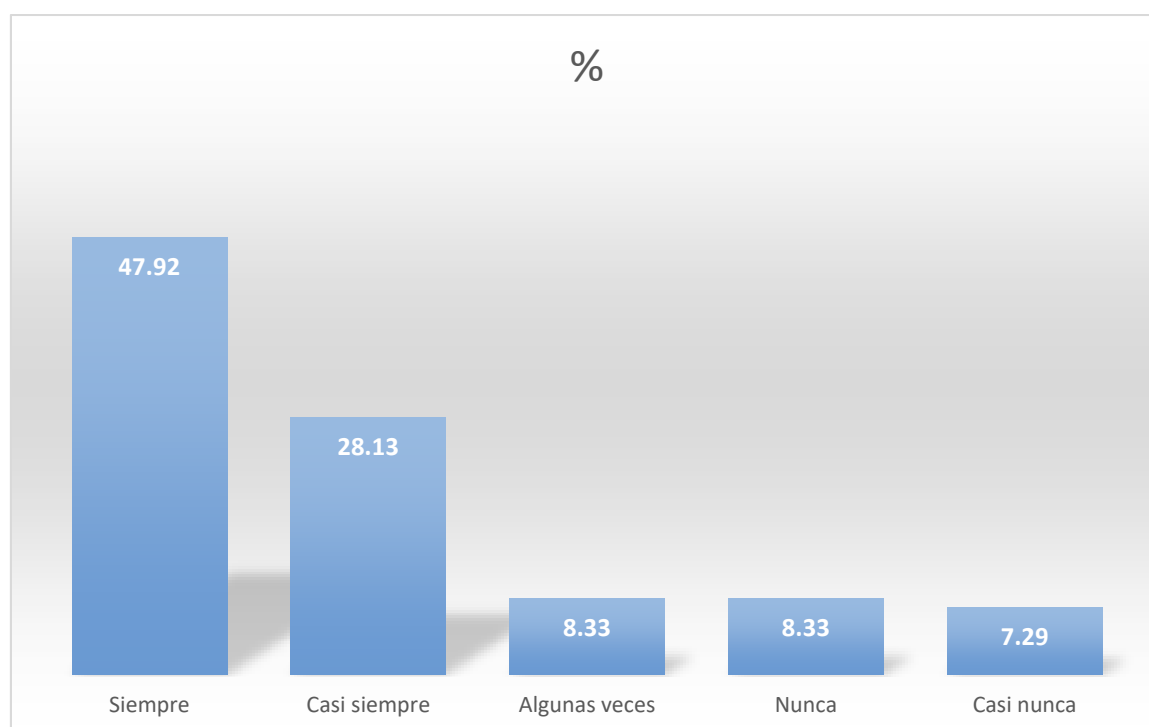
Tabla 15

Pregunta 11

11.- ¿En qué medida considera usted que las normas institucionales no priorizan el bienestar psicológico y social de los docentes?

	f	%
Siempre	46	47.92
Casi siempre	27	28.13
Algunas veces	8	8.33
Nunca	8	8.33
Casi nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomó de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 11*Pregunta 11*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la pregunta 11 de la tabla 15. Consideramos la siguiente pregunta: ¿En qué medida considera usted que las normas institucionales no priorizan el bienestar psicológico y social de los docentes?, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 47.92% siempre; así mismo el 28.13% casi siempre; sin embargo, el 8.33% algunas veces; y el 8.33% nunca; y el 7.29% casi nunca. Y según estos datos obtuvimos que la generalidad manifiesta que las normas institucionales no priorizan el bienestar psicológico y social de los docentes.



Tabla 16

Pregunta 12

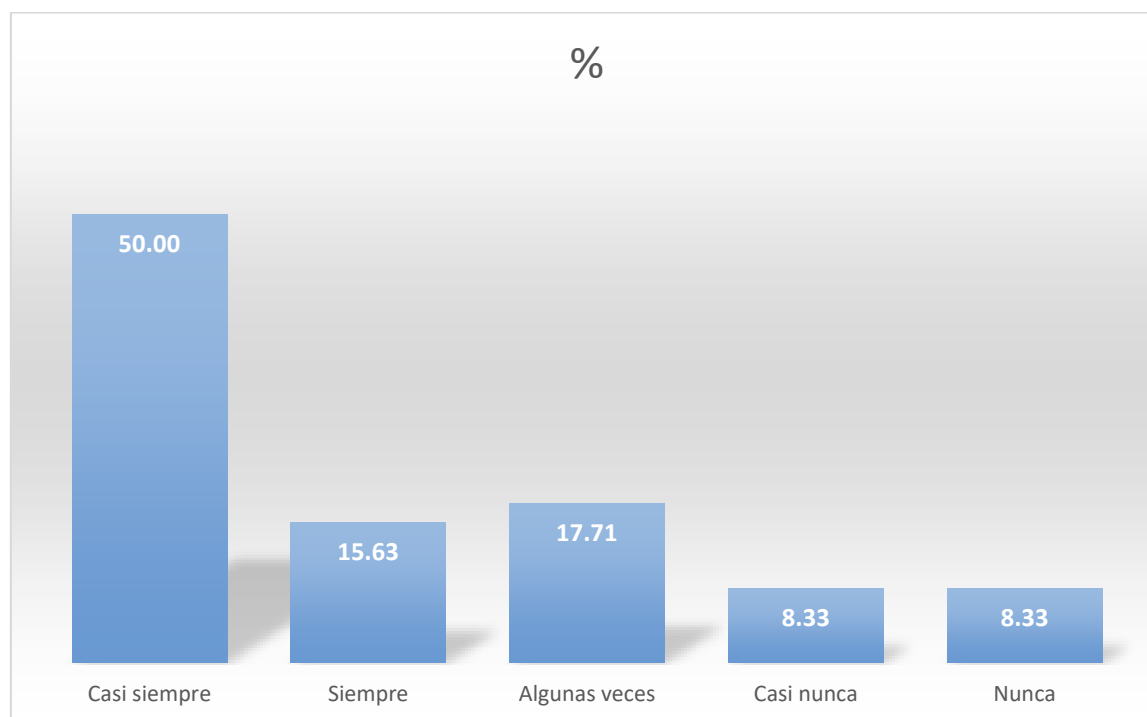
12.- Las labores y políticas afectan la planificación y organización en la institución educativa.

	f	%
Casi siempre	48	50.00
Siempre	15	15.63
Algunas veces	17	17.71
Casi nunca	8	8.33
Nunca	8	8.33
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el estudioso.

Figura 12

Pregunta 12



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.



Comentario

Respecto a la cuestión 12 de la tabla 16. Consideramos la siguiente pregunta: Las políticas y acciones afectan la planificación y organización en la institución educativa, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 50% casi siempre; así mismo el 15.63% siempre; sin embargo, el 17.17% algunas veces; y el 8.33% casi nunca; y el 8.33% nunca. Y de acuerdo a los resultados, obtuvimos que la gran mayoría manifiesta que casi siempre las políticas y acciones afectan la planificación y organización en la institución educativa.

Dimensión 5 Objetivos de los alumnos y docentes

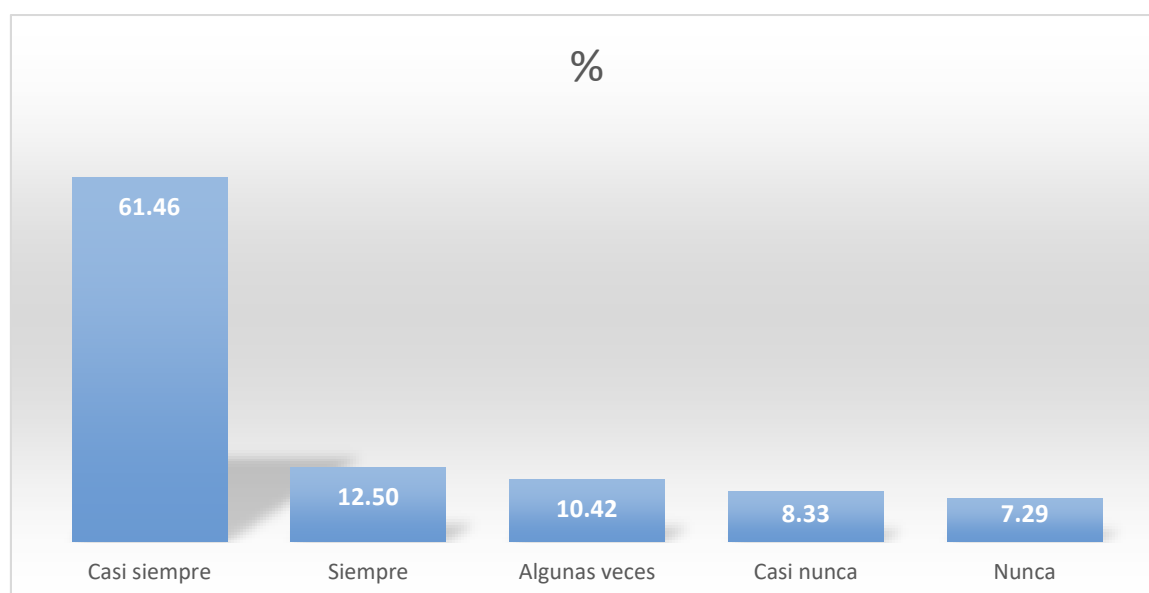
Tabla 17

Pregunta 13

13.- La gestión pedagógica permite lograr los objetivos educacionales de los alumnos y docentes, como parte de la gestión educativa.

	f	%
Casi siempre	59	61.46
Siempre	12	12.50
Algunas veces	10	10.42
Casi nunca	8	8.33
Nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que detallamos en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el estudioso.

Figura 13*Pregunta 13*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la cuestión 13 de la tabla 17. Consideramos la siguiente pregunta: La gestión pedagógica permite lograr los objetivos educativos de los alumnos y docentes, como parte de la gestión educativa, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 61.46% casi siempre; así mismo el 12.50% siempre; sin embargo, el 10.42% algunas veces; y el 8.33% casi nunca; y el 7.29% nunca. Y los datos que obtuvimos la generalidad manifiesta que casi siempre el MINEDU dentro de la programación curricular plantean los objetivos que se deben lograr en el año, sin embargo, la gestión pedagógica permite lograr los objetivos educativos de los alumnos y docentes, como parte de la gestión educativa.

Tabla 18

Pregunta 14

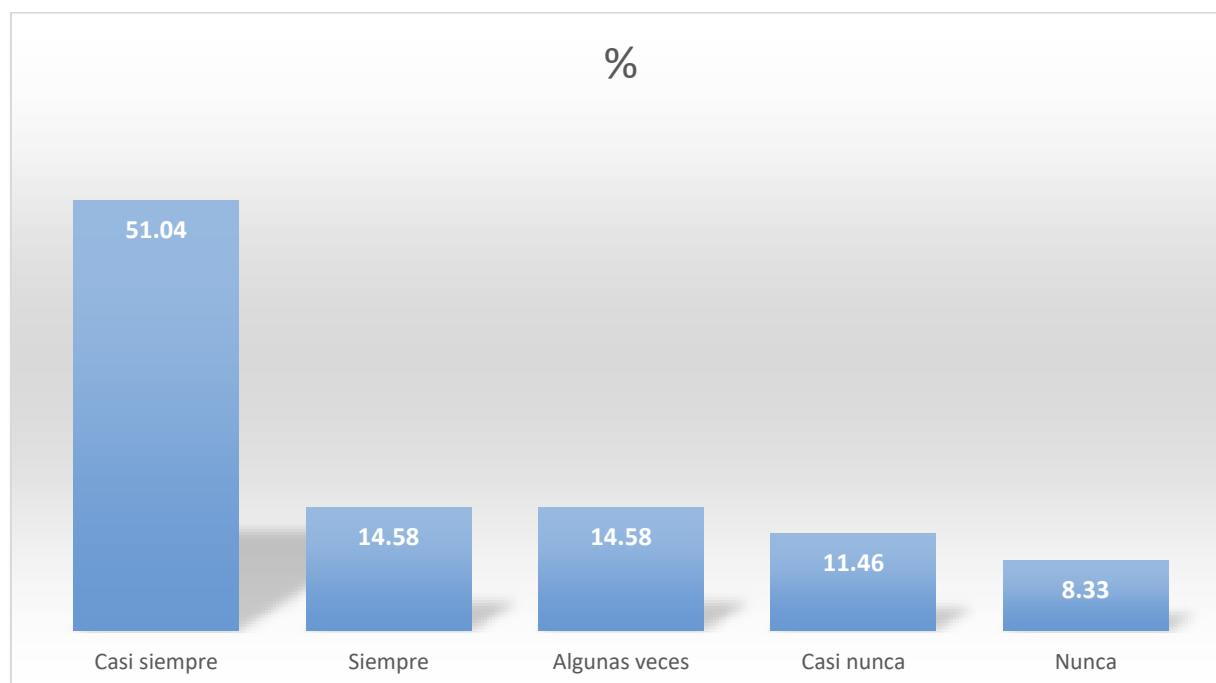
14.- Tus objetivos profesionales están alineados con los objetivos institucionales planteados en el PEI.

	f	%
Casi siempre	49	51.04
Siempre	14	14.58
Algunas veces	14	14.58
Casi nunca	11	11.46
Nunca	8	8.33
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 14

Pregunta 14



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.



Comentario

Respecto a la cuestión 14 del cuadro 15. Consideramos la siguiente pregunta: Tus objetivos profesionales están alineados con los objetivos de la institución trazados en el PEI, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 42.49% casi siempre; así mismo el 19.31% siempre; sin embargo, el 17.17% algunas veces; y el 10.37% casi nunca; y el 10.30% nunca. Y como resultados obtuvimos que la generalidad manifiesta que casi siempre sus objetivos profesionales están alineados con los metas institucionales trazados en el PEI.

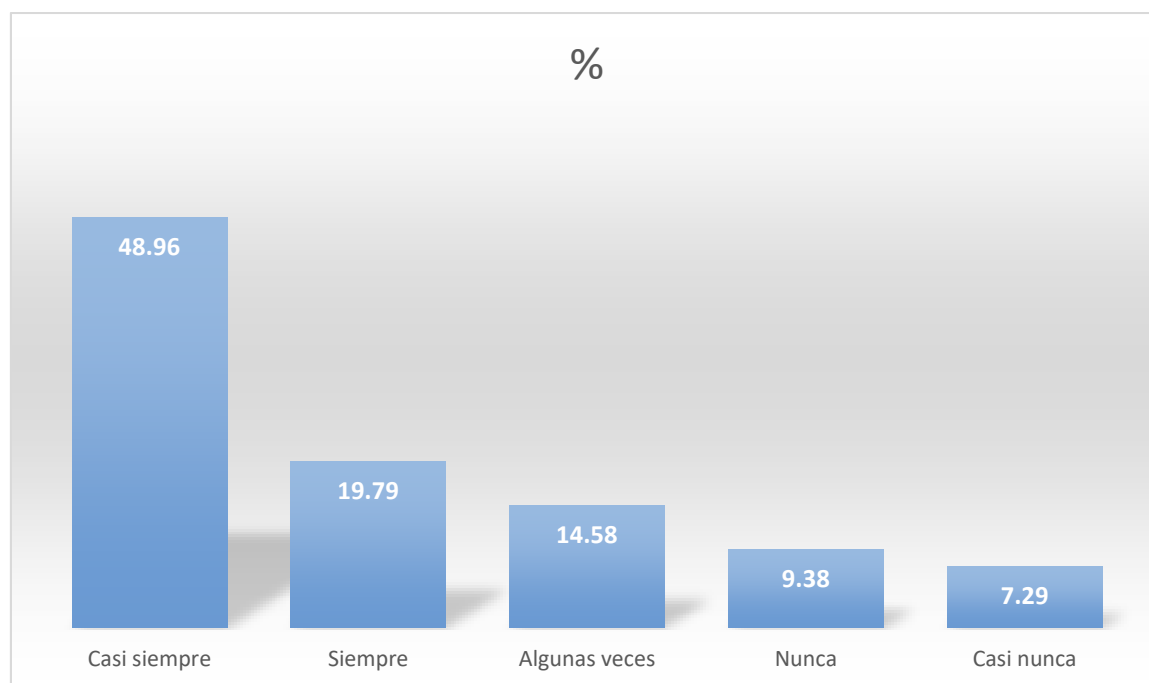
Tabla 19

Pregunta 15

15.- El cumplimiento de tus objetivos académicos es respaldado por los directivos y colegas de tu institución.

	f	%
Casi siempre	47	48.96
Siempre	19	19.79
Algunas veces	14	14.58
Nunca	9	9.38
Casi nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 15*Pregunta 15*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la cuestión 15 del cuadro 19. Consideramos la siguiente pregunta: El cumplimiento de tus objetivos académicos es respaldado por los directivos y colegas de tu institución, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 48.96% casi siempre; así mismo el 19.79% siempre; sin embargo, el 14.58% algunas veces; y el 9.38% nunca; y el 7.29% casi nunca. Y con estos datos que obtuvimos decimos que la generalidad manifiesta que casi siempre el cumplimiento de sus objetivos académicos es respaldado por los directivos y colegas de su institución.

Dimensión 6 La calidad educativa

Tabla 20

Pregunta 16

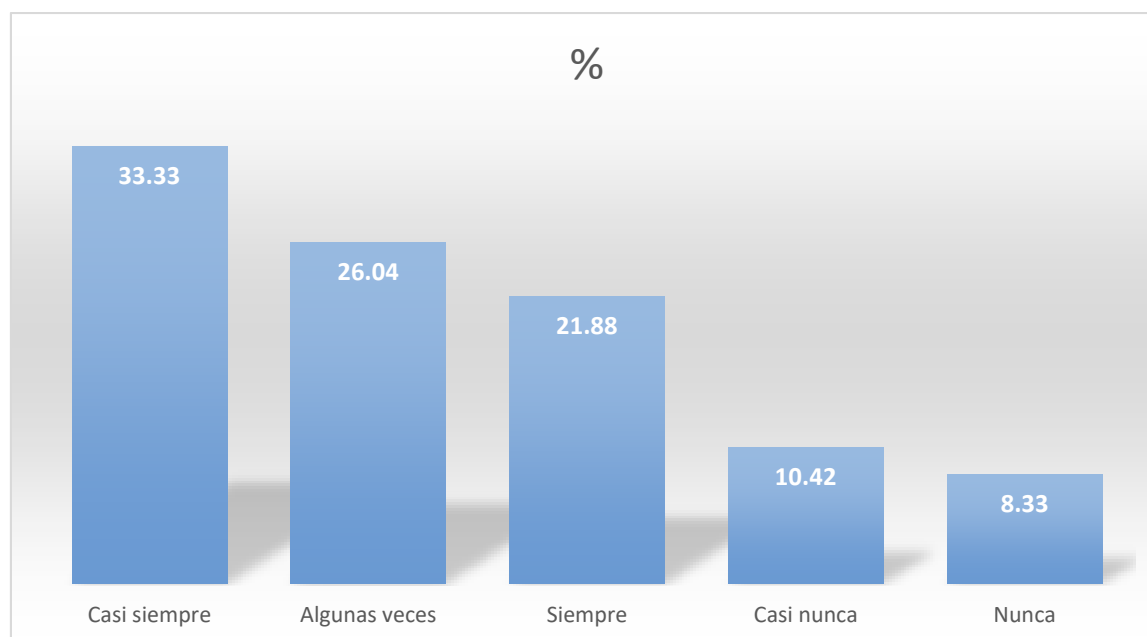
16.- La institución educativa proporciona materiales educativos para la enseñanza.

	f	%
Casi siempre	32	33.33
Algunas veces	25	26.04
Siempre	21	21.88
Casi nunca	10	10.42
Nunca	8	8.33
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de la encuesta, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 16

Pregunta 16



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la cuestión 16 del cuadro precedente 20. Consideramos la siguiente pregunta: La institución educativa proporciona materiales educativos para la enseñanza, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 33.33% casi siempre; así mismo el 26.04% algunas veces; sin embargo, el 21.88% siempre; y el 10.42% casi nunca; y el 8.33% nunca. Y de acuerdo a ello decimos que, la gran mayoría manifiesta que casi siempre la institución educativa proporciona materiales educativos para la enseñanza.

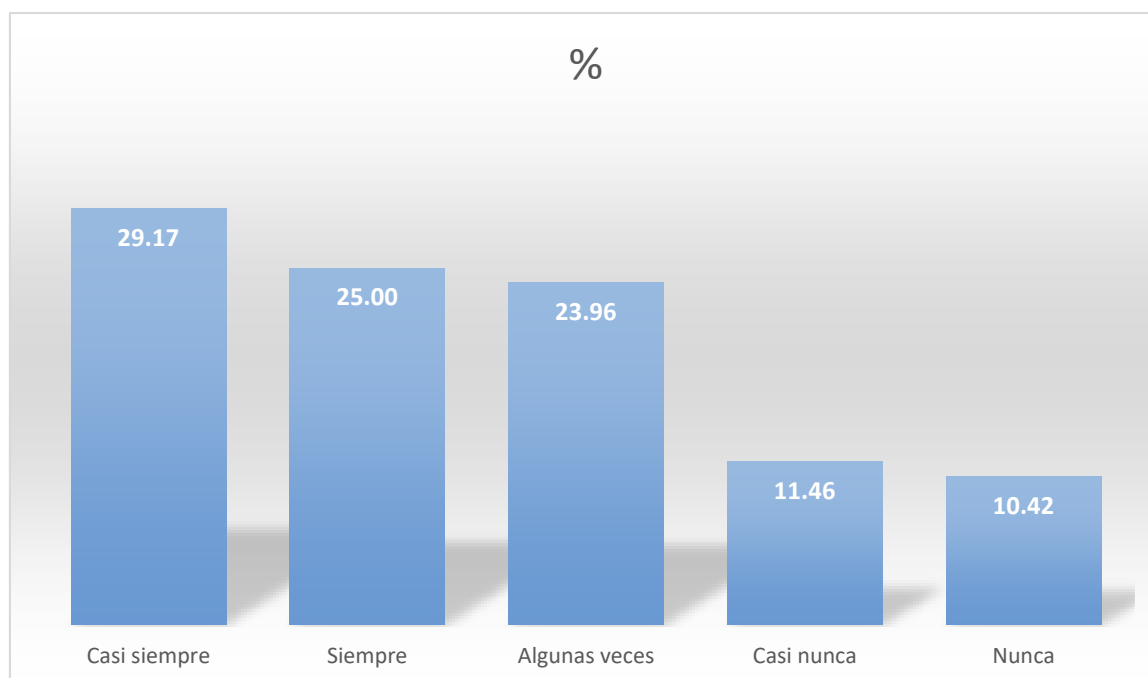
Tabla 21

Pregunta 17

17.- Los programas de formación en servicio implementados por la UGEL apuntan a brindar un servicio de calidad en tu colegio.

	f	%
Casi siempre	28	29.17
Siempre	24	25.00
Algunas veces	23	23.96
Casi nunca	11	11.46
Nunca	10	10.42
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomaron de los instrumentos, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 17*Pregunta 17*

Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.

Comentario

Respecto a la cuestión 17 del cuadro precedente 21. Consideramos la siguiente pregunta: Los programas de formación en servicio implementados por la UGEL apuntan a brindar un servicio de calidad en tu colegio, para ello contestaron de la siguiente manera; en un 29.17% casi siempre; así mismo el 25% siempre; sin embargo, el 23.96% algunas veces; y el 11.46% casi nunca; y el 10.42% nunca. Y estos datos que obtuvimos nos revela que, la generalidad manifiesta que casi siempre, los programas de formación en servicio implementados por la UGEL apuntan a brindar un servicio de calidad en su colegio.

Tabla 22

Pregunta 18

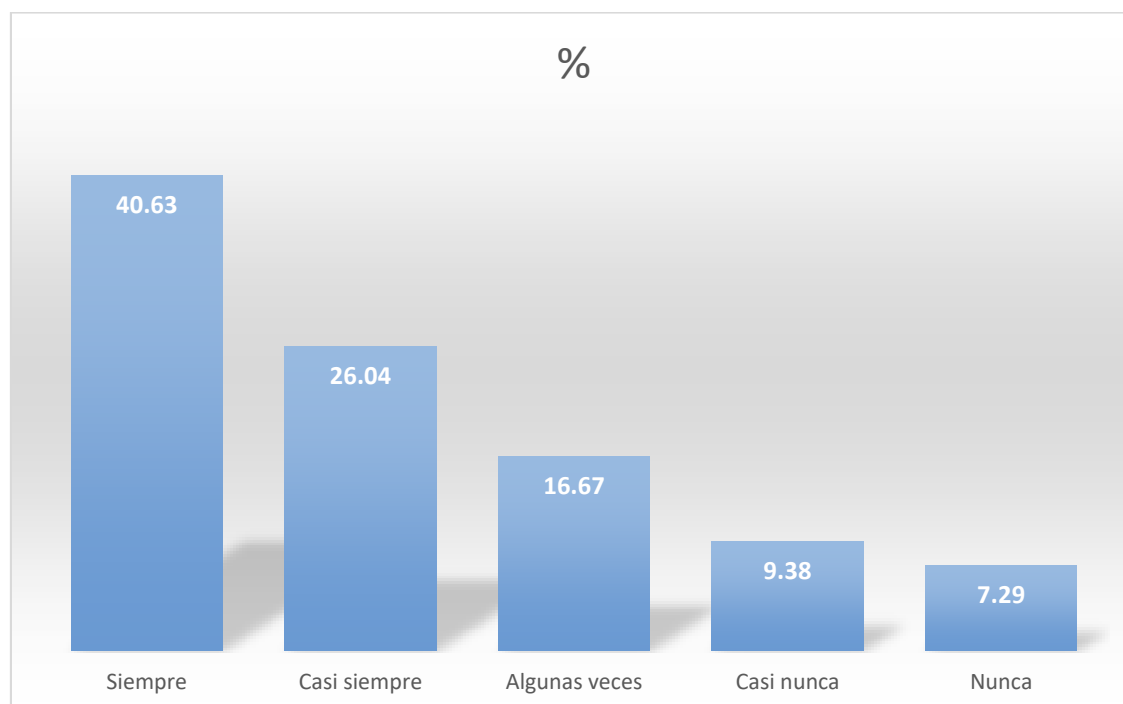
18.- El ambiente laboral adecuado fomenta la innovación y mejora continua con miras a brindar un servicio de calidad.

	f	%
Siempre	39	40.63
Casi siempre	25	26.04
Algunas veces	16	16.67
Casi nunca	9	9.38
Nunca	7	7.29
Total	96	100

Nota: En la presente tabla mostramos la frecuencia del porcentaje acumulado, los mismo que se tomó de los instrumentos aplicados, lo que se detalla en forma ordenada del valor alto al menor valor, trabajo realizado por el investigador.

Figura 18

Pregunta 18



Nota: El grafico presenta la frecuencia porcentual acumulada, para ello se usa el estadístico lineal, la misma que está relacionada con la tabla anterior, trabajo realizado por el investigador.



Comentario

Respecto a la cuestión 18 del cuadro precedente 22. Consideramos la siguiente pregunta: El ambiente laboral adecuado fomenta la innovación y mejora continua con miras a ofrecer una prestación de calidad, para ello contestaron de la siguiente forma; en un 40.63% siempre; así mismo el 26.04% casi siempre; sin embargo, el 16.67% algunas veces; y el 9.38% casi nunca; y el 7.29% nunca. Y estos datos que obtuvimos nos llevan a decir que la generalidad manifiesta que siempre la implementación de los programas de formación por la UGEL, en su mayoría no permite brindar una buena calidad educativa.

4.2 PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de la hipótesis general

Ho El clima laboral no se relaciona directamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

H1 El clima laboral se relaciona directamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.



Tabla 23

Resumen HG

	Resumen					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA LABORAL *	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%
GESTIÓN EDUCATIVA						

Nota: estructurado por el investigador - SPSS

Tabla 24

Tabla cruzada HG

			GESTIÓN EDUCATIVA															
			9	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	22	23	25	26
CLIMA LABORAL	9	Recuento	11	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Recuento esperado	1,9	,3	,2	,2	,6	,6	,2	1,3	4,1	,3	,3	,2	,6	,2	,2	,3
		% del total	11,5%	2,1%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	10	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Recuento esperado	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
		% del total	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	11	Recuento	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		Recuento esperado	,3	,0	,0	,0	,1	,1	,0	,2	,5	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%



	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
13	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	,3	,0	,0	,0	,1	,1	,0	,2	,5	,0	,0	,0	,1	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
14	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	,4	,1	,0	,0	,1	,1	,0	,3	,8	,1	,1	,0	,1	,0	,0	,1
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,1 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
15	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
	% del total	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
16	Recuento	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	Recuento esperado	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,1	,3	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0

Nota: estructurado por el investigador – SPSS



Tabla 25

Ji2 HG

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-2 de Pearson	1146,170 ^a	552	,000
Razón de verosimilitud	391,223	552	1,000
Asociación lineal por lineal	90,030	1	,000
N de casos válidos	96		

Nota: estructurado por el investigador – SPSS

Comentario

El coeficiente de χ^2 que se ha obtenido es elevado (1146,170), con una significación de 0,000, la cual es menor que el nivel de significancia común de 0,05. Esto señala que hay una correlación estadística positiva entre las variables estudiadas, lo cual conduce a la negación de la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, se evidencia que las variables tienen una asociación significativa importante.

Tabla 26

Coeficiente

Medidas simétricas		
		Valor
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,961
N de casos válidos		96

Nota: estructurado por el investigador – SPSS



Comentario

El coeficiente de contingencia, que es 0,961, sumado a una significación con un valor de 0,000, nos posibilita concluir que hay una correlación significativa y muy fuerte entre las variables estudiadas en la muestra. Este resultado apoya que las variables analizadas están conectadas de manera significativa y que su relación es fuerte y estadísticamente relevante en el marco de este análisis.

Prueba de las hipótesis específicas

HE1

Ho Las aptitudes y actitudes no se relacionan significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

H1 Las aptitudes y actitudes se relacionan significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

Tabla 27

Resumen procesamiento HE1

	Resumen					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	%	N	%	N	%
Aptitudes y actitudes * GESTIÓN EDUCATIVA	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%

Nota: estructurado por el investigador - SPSS

**Tabla 28***Ji2 HE1*

Prueba de chi2			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-2 de Pearson	468,117 ^a	207	,000
Razón de verosimilitud	271,644	207	,002
Asociación lineal por lineal	83,058	1	,000
N de casos válidos	96		

Nota: estructurado por el investigador – SPSS**Comentario**

Los análisis de asociación, tanto Chi-2 como lineales, indican una correlación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. El Chi-cuadrado de Pearson, el cociente de verosimilitud y la asociación lineal por lineal tienen todos valores p muy bajos ($< 0,05$). Esto posibilita que se niegue la hipótesis nula y que, por lo tanto, se determine que existe una relación cercana entre las variables en la población estudiada.

Tabla 29*coeficiente contingencia HE1*

Medidas simétricas		
		Valor
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,911
N de casos válidos		96

Nota: estructurado por el investigador – SPSS



Comentario

El coeficiente de contingencia mide la intensidad de la relación entre las variables analizadas. En este caso, su valor es de 0,911, lo que indica una asociación sólida entre ellas. Asimismo, el valor p que se ha obtenido es de 0,000, lo cual es menor que el nivel de significación convencional de 0,05; esto confirma que la asociación es estadísticamente significativa.

HE2

H₀ El desarrollo personal no tiene una relación directa con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

H₁ El desarrollo personal tiene una relación directa con la gestión educativa en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

Tabla 30

resumen procesamiento HE2

Resumen						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Desarrollo personal *	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%
GESTIÓN EDUCATIVA						

Nota: estructurado por el investigador – SPSS



Tabla 31

Ji2 HE2

Pruebas de chi-2			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-2 de Pearson	608,666 ^a	207	,000
Razón de verosimilitud	315,382	207	,000
Asociación lineal por lineal	88,108	1	,000
N de casos válidos	96		

Nota: estructurado por el investigador – SPSS

Comentario

Con 207 grados de libertad, el valor Chi-2 de Pearson llega a 608,666 y evidencia una disparidad significativa entre las distribuciones esperadas y las calculadas. Como el valor p obtenido (0,000) es menor que el nivel de significación comúnmente utilizado de 0,05, se descarta la hipótesis nula (H_0), lo que confirma que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

Tabla 32

Coeficiente de contingencia HE2

Medidas simétricas		
		Valor
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,929
N de casos válidos		96

Nota: Estructurado por el investigador – SPSS

Comentario

El coeficiente de contingencia mide hasta qué punto se relacionan las variables nominales que se incluyen en el análisis. Su valor, que es 0,929 y está cerca de 1, muestra una correlación sumamente fuerte entre las variables estudiadas.

HE3

Ho La motivación no tiene una relación directa con la gestión institucional en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

H1 La motivación tiene una relación directa con la gestión institucional en las instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca.

Tabla 33

resumen / procesamiento HE3

	Resumen					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Motivación * GESTIÓN EDUCATIVA	96	100,0%	0	0,0%	96	100,0%

Nota: estructurado por el investigador – SPSS

Tabla 34

Ji2 HE3

	Pruebas de chi-2		
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-2 de Pearson	602,403 ^a	207	,000
Razón de verosimilitud	309,068	207	,000
Asociación lineal por lineal	87,937	1	,000
N de casos válidos	96		

Nota: estructurado por el investigador – SPSS

Comentario

El valor de chi-2 (602,403) nos dice que puede haber una gran diferencia entre las frecuencias observadas y esperadas, lo que sugiere una asociación fuerte entre las variables.

El valor de p (0,000) es mucho menor que 0,05, lo que confirma que esta asociación no es una coincidencia. En otras palabras, podemos estar seguros de que las variables están conectadas de manera significativa.

Tabla 35

coeficiente – contingencia de la HE3

Medidas simétricas		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	,929	,000
N de casos válidos		96	

Nota: estructurado por el investigador – SPSS

Comentario

Este análisis muestra una relación muy sólida y extensa entre las variables que se analizan. No es una coincidencia; Los datos muestran que están altamente interconectados. Si, por ejemplo, estamos explorando cómo el clima organizacional afecta la gestión institucional, este resultado final nos dice que las modificaciones en una sola variable están absolutamente asociadas con la otra.



En términos prácticos, este tipo de hallazgos respalda contundentemente cualquier hipótesis que postule una gran influencia entre las variables.

4.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El estudio se centra en cómo el clima organizacional impacta la administración institucional de las entidades educativas públicas de nivel secundario en Yanaoca, 2021. ha arrojado grandes efectos que permiten validar las hipótesis propuestas y ofrecer una respuesta clara sobre la importancia de los factores organizacionales dentro del ambiente educativo.

Relación Clima laboral / Gestión educativa (Hipótesis General)

El test de Chi-cuadrado dio como resultado un p-valor de 0.000 y un valor elevado de $\chi^2 = 728.000$, lo que conduce a la aceptación de la hipótesis alternativa (H1) y al rechazo de la hipótesis nula (H0). Esto muestra un impacto generalizado del entorno de trabajo en la administración académica dentro de las entidades educativas de Yanaoca. Además, el coeficiente de contingencia de 0.969 apoya este resultado, evidenciando una asociación muy fuerte entre ambas variables.

Estos resultados afirman lo encontrado en estudios previos, consistentes en los realizados por Mendoza (2011) y Campos et al. (2011), quienes destacaron que un clima organizacional positivo está estrechamente relacionado con una gestión más eficaz y positiva. En el contexto de Yanaoca, la vasta influencia del clima laboral – organizacional indica que factores junto



con la cooperación, el intercambio verbal y la gestión son claves para el éxito institucional.

Respecto a la hipótesis particular 1 (HE1), el valor de $\chi^2 = 434.000$ con un p-valor de 0.000 indica una buena correlación entre las habilidades y actitudes con la gestión académica. Este resultado comprueba que la conducta del personal administrativo y docente, que comprende la motivación, el compromiso y el trabajo en conjunto, tiene un impacto directo sobre el cumplimiento de las metas de la entidad.

Esta sólida relación también es respaldada por el coeficiente de contingencia, que es 0,949. Se comparan o se relacionan los hallazgos de nuestra investigación con los de López et al. (2019) y se resalta que el liderazgo que fomenta el desarrollo personal y profesional de los empleados optimiza la dinámica organizacional y posibilita el logro de las metas institucionales. La ausencia de colaboración y los celos en el ámbito profesional, que se han identificado como barreras en Yanaoca, restringen la eficacia del ambiente organizacional y, consecuentemente, de la gestión.

La segunda (HE2) también quedó respaldada por los resultados, con un valor de $\chi^2=351.000$ y un valor de p de 0,000. Estos resultados implican que el desarrollo personal ejerce directamente una relación con la gestión educativa en las IE secundaria del distrito de Yanaoca, confirmando una vez más que las relaciones humanas al interior de una institución académica son determinantes para su cumplimiento.



Esta conclusión se ve reforzada por el coeficiente de contingencia, que es 0,938, lo cual indica un vínculo totalmente firme entre la gestión educativa y el desarrollo personal. Esta ubicación concuerda con lo que Brito y Jiménez (2009) apuntan; ellos afirman que las conexiones estrechas entre los líderes y el profesorado mejoran el clima laboral, lo cual tiene un gran impacto en la administración educativa. La existencia de apatía y disputas entre los maestros afecta de manera negativa el clima y la regulación en Yanaoca. La tercera hipótesis precisa (HE3) también fue confirmada, pues su valor de $\chi^2=343.000$ y su p-valor de 0,000 nos llevan a rechazar H_0 y aceptar que existe una correlación directa entre la gestión institucional y la motivación.

Un coeficiente de contingencia de 0,937 señala una relación fuerte, lo cual subraya la relevancia que tiene la motivación en relación directa con la gestión institucional.

Los resultados de Farfán Noguera y Senmache Sarmiento (2005) concuerdan con estos hallazgos, pues señalan que un ambiente organizacional negativo, marcado por conflictos internos y una plantilla sin motivación, tiene un impacto negativo en el rendimiento de la institución.

Una mejora en el clima organizacional de Yanaoca podría resultar en un cumplimiento más alto de las metas institucionales y una mayor armonía real entre los participantes educativos.

Los hallazgos de nuestra investigación no solamente corroboran la importancia del ambiente laboral en la administración institucional, sino que además concuerdan con estudios previos en contextos similares. A nivel mundial y nacional, se ha determinado que el ambiente de trabajo, las relaciones entre



individuos y la gestión son elementos fundamentales para el óptimo funcionamiento integral de las instituciones educativas.

La investigación de Mendoza (2011) y Haquehua (2005), entre otros, sostiene que el clima organizacional es un factor determinante esencial para disfrutar la actividad y, por ende, para conseguir los objetivos educativos. En el contexto del distrito de Yanaoca, las conclusiones de esta investigación confirman el vínculo mencionado y resaltan la necesidad urgente de mejorar el ambiente laboral para optimizar la gestión institucional.

Los hallazgos de nuestra investigación muestran con certeza que el clima laboral influye principalmente en la gestión institucional de los centros educativos secundarios del distrito de Yanaoca. Los elementos interpersonales, la motivación y las características del comportamiento humano son factores clave para reforzar la gestión institucional y, de manera simultánea, lograr los objetivos académicos planteados. Para optimizar la administración institucional y reforzar el ambiente de trabajo en los establecimientos educativos de Yanaoca, será crucial promover el intercambio verbal y la colaboración interna, así como implementar programas de escolarización.



CONCLUSIONES

PRIMERA: En relación con el objetivo general, se deduce que puede existir una vinculación directa entre la gestión educativa y el clima laboral en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca. Esta conexión se basa en una correlación significativa desde el punto de vista estadístico entre las dos variables, lo que destaca que un entorno laboral y organizacional adecuado contribuye a una gestión eficiente alineada con los objetivos de la institución.

SEGUNDA: En cuanto al objetivo específico 1, nuestro estudio concluyó que las aptitudes y actitudes tienen una correlación importante con la gestión educativa en los centros educativos secundarios de Yanaoca. La gestión de una institución se ve positivamente afectada por estas particularidades de la conducta humana, además de la interacción verbal efectiva, el trabajo en equipo y la reciprocidad. Sin embargo, la apatía de algunos directores y las disputas entre individuos, así como los celos en el trabajo, dificultan que se forme un entorno organizacional armónico.

TERCERA: En lo que respecta al segundo objetivo particular, concluimos que el desarrollo personal tiene una relación directa con la administración educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca. Para alcanzar los objetivos de la institución, es importante considerar estos factores interpersonales: las relaciones entre docentes, alumnos, personal administrativo y padres; el aprendizaje; la reflexión; y la mejora de las habilidades y conocimientos pedagógicos. La falta de armonía entre los individuos puede



dificultar la eficacia del control, a diferencia de las relaciones positivas que fomentan un entorno de trabajo más colaborativo y eficiente.

CUARTA: En relación al tercer objetivo específico, se concluye que existe una conexión directa entre la motivación y la gestión institucional en las instituciones educativas secundarias de Yanaoca. Como un entorno laboral poco favorable afecta directamente la motivación del maestro y, por ende, su desempeño en las tareas, esto tiene un efecto negativo sobre la gestión institucional.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: A los docentes de las IES del distrito de Yanaoca les sugerimos que adopten actitudes éticas para fortalecer el ambiente laboral, lleven a cabo actividades integrativas con el fin de mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y promuevan un entorno de trabajo más armonioso.

SEGUNDA: Recomendamos a la plana directiva, responsables de la gestión educativa, organizar el servicio educativo orientada al desarrollo de capacidades interpersonales, incluyendo la resolución de problemas, la empatía y la conversación efectiva, que involucre tanto a docentes y directivos, administrativos, papas y alumnos. Esto ayudará a mitigar las tensiones internas y mejorar la cooperación en la organización, por ende, la gestión de la administración.

TERCERA: A la Unidad de Gestión Educativa Local de Paruro se recomienda establecer un procedimiento continuo de apreciación del clima organizacional que admita identificar problemas habituales y aplicar soluciones inmediatas. Esto también puede incluir encuestas periódicas, entrevistas establecidas y evaluación de señales clave relacionadas con la gestión institucional.

CUARTA: A los centros de formación docente recomendamos diseñar e implementar planes y programas dentro de su malla curricular tendientes a formar profesionales éticos tanto en su vida personal y profesional debido a que muchos de los problemas que afectan el clima laboral son asuntos personales y/o familiares trasladados al centro laboral, esto garantizará una gestión más eficiente al interior de la IE.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albañil Ordinola, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura.*



Barrios Gallegos, A. E. (2018). *ESTILOS DE LIDERAZGO Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE GESTIÓN PÚBLICA.*

Carrasco Diaz, S. (2002). *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA.*

Fernandez, L., & Perez, J. (2021). *Liderazgo y dirección en la gestión educativa.*

Fernandez, L., & Torres, J. (2019). *Condiciones de trabajo y su impacto en el clima laboral.*

Garcia Castro, M. (2020). *El clima laboral en las organizaciones: Impacto en la productividad y el bienestar de los empleados.*

Garcia, A., & Salinas, C. (2021). *Modelo de gestión estratégica en instituciones educativas.*

Garcia, A., & Salinas, C. (2021). *Motivación y reconocimiento en el entorno educativo.*

Gómez Pérez, J. A. (2017). *Impacto del clima laboral en la gestión educativa en Perú.* Editorial Educativa Nacional.

Gomez, P., & Martinez, R. (2020). *Planificación educativa: Teoría y práctica.* Ediciones Pedagógicas.

Gomez, P., & Perez, J. (2019). *Liderazgo y clima laboral en instituciones educativas.*



Gomez, P., & Ramirez, R. (2019). *Fundamentos del clima laboral en instituciones educativas.*

Hernandez, R., & Castro, M. (2020). *Comunicación y su impacto en el clima organizacional educativo.*

Herzberg, F. I. (1966). *El trabajo y la naturaleza del hombre.* Mundo.

Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2008). *Administración Educativa: Teoría, Investigación y Práctica.* Educación McGraw-Hill.

Jimenez, M., & Rodriguez, P. (2019). *Fundamentos de la gestión educativa.*

Johnson, s. M., & Stevens, M. J. (2006). *El impacto del clima escolar en la motivación docente y el desempeño de los estudiantes.* . Revista de Investigación Educativa, 99(3), 150-160.

Kahr, M. (2010). *Clima Institucional Escolar y Gestión Directiva.*

Lopez, C., & Hernandez, M. (2019). *Organización de recursos en el ámbito educativo.*

Lopez, C., & Hernandez, M. (2019). *Relaciones interpersonales y clima laboral en el ámbito educativo. Investigación y Práctica Educativa.*

Lopez, C., & Martinez, D. (2021). *Relaciones interpersonales y clima laboral en escuelas secundarias. Investigación Educativa.*



Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en Centros de Educación Inicial*.

Martinez Perez, A. (2021). *Gestión educativa: Estrategias para la mejora de la calidad y el desarrollo integral de los estudiantes*.

Martinez, R., & Perez, S. (2020). *Clima laboral y desempeño docente: Un análisis crítico*.

Maslow, A. H. (1981). *Motivación y personalidad: Motivación y personalidad: Cómo liberar su impulso interior y comprender el comportamiento humano*. Prabhat Prakashan.

Mendoza, F., & Castillo, D. (2019). *Control y evaluación en la gestión educativa*.

Mendoza, F., & Castillo, D. (2019). *Modelos de clima laboral: Un enfoque aplicado*.

Ministerio de Educación. (2018). *Diagnóstico del clima laboral en las instituciones educativas de Perú*. Lima: Ministerio de Educación.

Nicolas Rojas, Y. (2010). *Relación de la Gestión Educativa con el rendimiento académico de los alumnos del Instituto superior Tecnológico La Pontificia Humanga, Ayacucho*.

Quispe Huamán, R. E. (2019). *Clima laboral y su impacto en la gestión educativa en instituciones secundarias de Canas, Cusco*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.



Ramirez, J., & Ortiz, L. (2020). *Clima organizacional en contextos educativos: Un estudio teórico-práctico. Ediciones Pedagógicas.*

Ramirez, J., & Torres, L. (2020). *Importancia de la gestión educativa en la calidad del proceso educativo.*

Rodriguez, P., & Jimenez, M. (2020). *Políticas organizacionales y su influencia en el clima laboral.*

Rodriguez, S., & Fernandez, T. (2019). *El clima laboral y su influencia en el rendimiento académico.*

Sanchez, M. (2019). *Condiciones físicas y clima laboral en la educación primaria.*

Sanchez, M., & Lopez, E. (2021). *Liderazgo y clima laboral en instituciones educativas.*

Sanchez, M., & Moreno, E. (2020). *Gestión participativa en las escuelas: Un enfoque inclusivo.*

Siabato Patiño, M. (2013). *Aportes a la Gestión Integral de las Instituciones Educativas oficiales de Bogotá, a partir de los resultados de la evaluación de impacto del Proyecto Educativo Líderes siglo XXI.*

Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas.*



Vargas, E. (2020). *Motivación y reconocimiento en el clima laboral educativo.*

Estudios de Psicología Educativa.

Vargas, E., & Ruiz, S. (2019). *Clima organizacional en el contexto educativo: Un análisis de Litwin y Stringer.*

Vargas, E., & Ruiz, S. (2019). *Modelo de calidad total en la gestión educativa.*

Yabar Simon, I. (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-Cercado.*



ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAoca, 2024

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMES	MÉTODOS
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024?	Determinar la relación entre el clima laboral y la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024	El clima laboral se relaciona directamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca.	1. CLIMA LABORAL	1.1. Aptitudes y actitudes 1.2. Desarrollo personal 1.3. Motivación	1. El clima laboral afecta psicológicamente en el desarrollo de tu capacidad laboral. 2. El personal administrativo no fomenta el buen clima laboral 3. En tu centro de trabajo el clima laboral no es saludable, y por consiguiente afecta la salud mental y social de los docentes. 4. Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal administrativo de tu centro de trabajo 5. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con tu labor de docente 6. Consideras que el comportamiento docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional. 7. El clima institucional influye directamente en tu motivación como docente 8. Un clima laboral negativo afecta enérgicamente tu nivel motivacional, en el cumplimiento de tus funciones como docente. 9. Una mala motivación del docente afecta la gestión institucional, consiguientemente, en el cumplimiento de sus funciones.	El método de investigación es Cuantitativo, descriptivo, por lo que está basado en la utilización de doctrinas y teorías. Según la intervención del investigador el estudio es básico, solo se observa y se representa en forma precisa los fenómenos. De acuerdo a la planificación de la medición de la variable de estudio es prospectivo, porque el estudio pertenece al tiempo futuro y la recolección de datos lo realiza el investigador a partir de la fuente primaria. En proporción el número de mediciones de la variable de estudio es transversal, porque los instrumentos se aplicarán y los factores se medirán una sola vez. Según el número de factores estudiados es analítica, porque el estudio se trabaja con dos variables, buscando relación bivariado
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE	DIMENSIONES	ÍTEMES	TÉCNICAS
¿Cómo las aptitudes y actitudes se relacionan con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024?	Determinar la relación entre las aptitudes y actitudes con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024.	Las aptitudes y actitudes se relacionan significativamente con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca.	2. GESTIÓN EDUCATIVA	2.1. Planificación, organización, dirección y control 2.2. Objetivos de los alumnos y docentes	10. ¿Crees que la gestión institucional no aplica estrategias para promover un ambiente intelectual y social saludable? 11. ¿En qué medida considera usted que las normas institucionales no priorizan el bienestar psicológico y social de los docentes? 12. Las labores y políticas afectan la planificación y organización en la institución	Se recurrirá al uso de fichas bibliográficas y trabajo de investigación (bibliotecas privadas y públicas) la recolección de datos se realizará a través de una encuesta



¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024?	Describir como se relacionan el desarrollo personal en la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024.	El desarrollo personal tiene una relación directa con la gestión educativa en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca.			educativa.	
¿Cómo se relaciona la motivación con la gestión institucional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024?	Analizar cómo se relaciona la motivación con la gestión institucional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca, 2024.	La motivación tiene una relación directa con la gestión institucional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Yanaoca.		2.3. Calidad educativa	13. La gestión pedagógica permite lograr los objetivos educativos de los alumnos y docentes, como parte de la gestión educativa. 14. Tus objetivos profesionales están alineados con los objetivos institucionales planteados en el PEI. 15. El cumplimiento de tus objetivos académicos es respaldado por los directivos y colegas de tu institución. 16. La institución educativa proporciona materiales educativos para la enseñanza. 17. Los programas de formación en servicio implementados por la UGEL apuntan a brindar un servicio de calidad en tu colegio. 18. El ambiente laboral adecuado fomenta la innovación y mejora continua con miras a brindar un servicio de calidad.	INSTRUMENTOS Se usará una ficha cuestionario con ítems relacionados con las dimensiones y objetivos de la investigación.



ANEXO 2 INSTRUMENTO DE LA INVESTIGACIÓN (ENCUESTA)

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA

Previos saludos de antemano le agradezco su participación en esta encuesta que tiene por objetivo verificar si el CLIMA LABORAL se relaciona con la GESTIÓN EDUCATIVA en instituciones educativas secundaria del distrito de Yanaoca, 2024, la información que recogemos será analizada anónimamente y puramente para fines estadísticos:

(1) Siempre (2) Casi siempre (3) Algunas veces (4) Casi nunca (5) Nunca.

Dimensiones / ítems	Escala valorativa				
D 1: Aptitudes y actitudes	1	2	3	4	5
1. El clima laboral afecta psicológicamente en el desarrollo de tu capacidad laboral.					
2. El personal administrativo no fomenta el buen clima laboral					
3. En tu centro de trabajo, ¿consideras que un clima laboral no saludable afecta la salud mental y social de los docentes?					
D 2: Desarrollo personal					
4. Evaluarías como ineficaz a la gestión institucional del personal administrativo de tu centro de trabajo					
5. El clima institucional influye positivamente tu motivación y compromiso con tu labor de docente					
6. Consideras que el comportamiento docente influye en el clima laboral y en la gestión institucional.					
D 3: Motivación					
7. El clima institucional influye directamente en tu motivación como docente					
8. Un clima laboral negativo afecta enérgicamente tu nivel motivacional, en el cumplimiento de tus funciones como docente.					
9. Una mala motivación del docente afecta la gestión institucional, consiguientemente, en el cumplimiento de sus funciones.					
D 4: Planificación, organización, dirección y control					
10. ¿Crees que la gestión institucional no aplica estrategias para promover un ambiente intelectual y social saludable?					
11. ¿En qué medida considera usted que las normas institucionales no priorizan el bienestar psicológico y social de los docentes?					
12. Las labores y políticas afectan la planificación y organización en la institución educativa.					
D 5: Objetivos de los alumnos y docentes					
13. La gestión pedagógica permite lograr los objetivos educacionales de los alumnos y docentes, como parte de la gestión educativa					
14. Tus objetivos profesionales están alineados con los objetivos institucionales planteados en el PEI.					
15. El cumplimiento de tus objetivos académicos es respaldado por los directivos y colegas de tu institución.					
D 6: Calidad educativa					
16. La institución educativa proporciona materiales educativos para la enseñanza					



17. Los programas de formación en servicio implementados por la UGEL apuntan a brindar un servicio de calidad en tu colegio					
18. El ambiente laboral adecuado fomenta la innovación y mejora continua con miras a brindar un servicio de calidad					



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: PAUL ELOY APAZA CANSAYA
- 1.2. Validado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
- 1.3. Título de la investigación:
..... CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES
..... EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAOCA, 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: PAUL ELOY APAZA CANSAYA
- 1.2. Validado por: Dra. GLADYS MARUJA TORRES CONDORI
- 1.3. Título de la investigación:
..... CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES
..... EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAOCA, 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.%
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: PAUL ELOY APAZA CANSAYA
- 1.2. Validado por: Dra. INGRID LIZ QUISPE TICONA
- 1.3. Título de la investigación:
- ... CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EDUCATIVA EN INSTITUCIONES ...
- ... EDUCATIVAS SECUNDARIA DEL DISTRITO DE YANAOCA, 2024 ...

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75. %
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 02-10-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Paul Eloy Apaza Cansaya
Dirección: Jr. Primavera 111 Barrio Ezequiel Uruida
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42120268
Teléfono: 950132022 email: paulleloyapaza@gmail.com
Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:
Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Educación Bilingüe Intercultural y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación
Asesor: Dr. Segundo Ortiz Cansaya
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐
Título: Clima laboral y su relación con la gestión educativa en
instituciones educativas secundarias del distrito de Yanacocha, 2024
Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima laboral, Gestión educativa

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

2

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

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



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ 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 autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

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

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación:

Gestión de la educación - P34

Firma de Autor



huella digital

02 - 10 - 2025

Fecha