



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



CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA – 2022

TESIS PRESENTADA POR:
PERCY ROJAS BARRANTES

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

JULIACA - PERÚ
2023



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA – 2022

TESIS PRESENTADA POR:

PERCY ROJAS BARRANTES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 019-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca 03 de junio del 2023

VISTOS:

El expediente N° 044916, presentado por el (la) Bachiller **ROJAS BARRANTES PERCY**, con número de DNI. **42199810**, asignado (a) con código de matrícula **1810100041**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **ROJAS BARRANTES PERCY**, con número de DNI. **42199810**, asignado (a) con código de matrícula **1810100041**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA-2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**. y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 07 de noviembre del 2022. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA-2022** Elaborado por el (la) Bachiller **ROJAS BARRANTES PERCY**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer Miembro	:	Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Segundo Miembro	:	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

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

Fecha	:	Viernes, 09 de junio del 2023
Hora	:	09:00 a.m.
Modalidad	:	Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Mg. PERCY GONZALO PUNTA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL Nº 0444 - 2022- USA-EPG/UANCV

25 de agosto del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 038316 de fecha 04 de agosto del 2022, presentado por el (la) Bachiller **ROJAS BARRANTES PERCY**, con DNI N° **42199810**, código de matrícula **1810100041**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SIMÓN BOLÍVAR DE JULIACA - 2022**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el grado de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

Que, mediante oficio circular N° 0719-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 27 de julio del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	:	Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Segundo miembro	:	Dr. HUGO NEPTALY CAVERO AYBAR

Que, con registro N° 3309 de fecha 01 de agosto del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SIMÓN BOLÍVAR DE JULIACA - 2022**, presentado por el (la) Bachiller **ROJAS BARRANTES PERCY**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SIMÓN BOLÍVAR DE JULIACA - 2022**, presentado por el (la) Bachiller **ROJAS BARRANTES PERCY**, para obtener el grado académico de **MAESTRO** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. EDWIN FLORES CASTILLON**.

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

c-c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2022 (01)
INTERESADO (01)
MACC/meyn



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

[Signature]
Dra. Mercedes Amparo del Pilar Chanchi Catacora
DIRECTORA (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

[Signature]
Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARIA ACADEMICA

CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA – 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

22%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez 20%
Trabajo del estudiante

2 repositorio.ucv.edu.pe 1%
Fuente de Internet

3 Submitted to Universidad Abierta para Adultos <1%
Trabajo del estudiante

4 repositorio.uancv.edu.pe <1%
Fuente de Internet

5 Submitted to Universidad Continental <1%
Trabajo del estudiante

6 xindey.blogspot.com <1%
Fuente de Internet

7 Submitted to Universidad Autónoma de Ica <1%
Trabajo del estudiante

8 Submitted to Universidad Cesar Vallejo



9	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.tec.mx Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.espam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	1library.co Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Exclude assignment template

Activo

Excluir bibliografía

Activo

Excluir coincidencias

< 20 words



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA - 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	PERCY ROJAS BARRANTES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42199810
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-5366-7162
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-8769-0651
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3023-4628
Miembro del jurado 2	



Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>I.E.S. SIMON BOLIVAR -15.474379020645378, -70.11732935663065</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: San Miguel</p> <p>https://www.google.com/maps/place/COLEGIO+SIMON+BOLIVAR/@-15.4745393,-70.1196468,17z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x9167f3b76bc499ed:0xfbac702530d81b32!8m2!3d-15.4745393!4d-70.1174581!16s%2Fg%2F1q62hexmb?entrv=ttu</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2022
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p> <p>Ciencias de la educación</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p>


 INSTITUTO Vicerrectorado de Investigación
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Segundo Ortiz Conzayo
 JEFE DE LA OFICINA DE INVESTIGACIÓN-EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Pery Rojas Barrantes, identificado con DNI

Nro. 42199810 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 en la Gestión institucional de la institución educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca - 2022"

Asesorado por: Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari

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 12 de Setiembre del 2023

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Asesor.

Pery Rojas
FIRMA (obligatoria)



Huella



A mi madre y a mi padre por brindarme una educación y apoyo incondicional.

A mis seres queridos por su apoyo y aliento incondicional.

PERCY ROJAS



Mi agradecimiento a Dr. Edwin Flores Castellón,
por su apoyo incondicional en el desarrollo de la
tesis.

A la escuela de posgrado Maestría en Educación
de la Universidad Andina Néstor Cáceres
Velásquez.

PERCY ROJAS



INDICE

INDICEi

RESUMENiv

ABSTRACTv

INTRODUCCIÓNvi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición del problema de investigación..... 1

1.2. Formulación del planteamiento del problema..... 3

1.2.1 Problema general 3

1.2.2. Problemas específicos 3

1.3. Justificación de la investigación 3

1.4. Objetivos de investigación..... 4

1.4.1 Objetivo general..... 5

1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. Variables de investigación..... 5

1.6. Hipótesis de investigación..... 5

1.6.1. Hipótesis general 5

1.6.2. Hipótesis específicas 6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación 7

2.2. Bases teóricas..... 20



2.2.1.	Clima laboral.....	20
2.2.1.1	Concepto	20
2.2.1.2.	Clima organizacional	21
2.2.1.3.	Teoría del comportamiento individual	22
2.2.1.4.	Actitud de los docentes.....	22
2.2.1.5.	Habilidades duras	24
2.2.1.6.	Habilidades blandas	25
2.2.1.7.	Conciliación laboral.....	26
2.2.1.8.	Teoría de la administración.....	28
2.2.1.9.	Teoría organizacional	28
2.2.1.10.	Dimensiones del clima laboral Comunicación.....	29
2.2.2.1.	Concepto	29
2.2.2.2.	Propuesta de gestión	30
2.2.2.3.	Gestión pedagógica	31
2.2.2.4.	Gestión administrativa	31
2.2.2.5.	Gestión humana	32
2.2.2.6	Director y gestión institucional	34
2.2.2.6.	Proceso de gestión	35
2.2.2.7.	Responsabilidad y gestión	35
2.2.2.8.	Liderazgo en la educación	36
2.2.2.9.	Dimensiones de gestión institucional.....	38
2.2.3.	Marco conceptual	38
2.2.3.4.	Clima laboral	38
2.2.3.5.	Gestión institucional.....	38
2.2.3.6.	Gestión administrativa	38



2.2.3.7. Liderazgo 39

2.2.3.8. Identidad 39

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Operacionalización de variable..... 40

3.2. Diseño de investigación 40

3.3. Método de investigación..... 41

3.4. Población y muestra..... 41

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación 42

3.6. Diseño de contrastación de la hipótesis..... 42

3.7. Estilo utilizado en la tesis de investigación..... 43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis, interpretación de los datos. 44

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



RESUMEN

La presente tesis tiene el propósito de determinar la influencia entre variables de estudio. El objetivo de investigación es determinar la influencia del clima laboral en la gestión institucional. La metodología es de tipo no experimental y tipo básico, en razón que sus resultados enriquecen el conocimiento científico teórico; es de nivel descriptivo y asume diseño descriptivo-explicativo. La población y muestra está conformado por los docentes y estudiantes; que el tamaño de muestra se ha elegido de manera intencional no probabilístico; y se aplicaron la ficha de encuesta para medir la variable del clima laboral en la gestión institucional; que consta de veinte (20) preguntas y mide las dimensiones: identidad y organización. Los resultados demuestran que un 0.64% afirman que siempre influye el clima laboral en la gestión institucional desde la identidad y organización; que se concluye la influencia del clima laboral en la gestión institucional, que esta incidencia del clima laboral determina el comportamiento adecuado de los docentes para el desarrollo apropiado de una gestión educativa.

Palabras clave: clima, laboral, gestión, institucional, identidad y organización.



ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the effects between the study variables. The research objective was to determine the impact of the work environment on institutional management. The method is non-experimental and fundamental because its results enrich scientific knowledge; it has a descriptive level and uses a descriptive explanatory design. Population and sample consisted of teachers and students; sample size was intentionally chosen to be non-probabilistic; questionnaires were used to measure institutional management work environment variables; consisted of questions on twenty (20) measurement dimensions: identity and organization. The results show that 0.64% affirm that the work environment always influences institutional management from identity and organization; that the influence of the work environment on institutional management is concluded, that this incidence of the work determines the appropriate behavior of teachers for the adequate development of educational management.

Key words: climate, labor, management, institutional, identity and organization



INTRODUCCIÓN

En el ámbito de la educación básica regular, la atención a los servicios educativos es una prioridad de acuerdo a las necesidades y expectativas de los perfiles de egreso. De la misma forma, El presente trabajo de investigación se titula: "Clima laboral en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022". Es una investigación descriptiva - explicativa y subyace en la investigación de enfoque cuantitativa. Establece la determinación entre 2 variables de estudio de clima laboral en la gestión institucional. La investigación se origina debido a que en la actualidad el clima laboral no es muy bueno, de acuerdo a su importancia y por su deficiente aplicación, se contempla en los docente y estudiantes, y no se realizaron un acompañamiento, asesoramiento y control mediante las rúbricas, que ha venido evolucionando en las actividades de enseñanza-aprendizaje, de acuerdo a la importancia de los sujetos de la educación, para garantizar el clima laboral y el registro de control de gestión institucional, observada en las actitudes de los sujetos de la educación según los estándares en estudios investigados. Clima institucional es relativamente normal en sus ejercicios de enseñanza-aprendizaje, aun así, el docente se ejerce como facilitador y tutor sin cuidado y control de clima institucional; pero sin ningún asesoramiento pedagógico ni acompañamiento docente, lo que ha posibilitado definir la relevancia del problema estudiado para un mejor y buen clima institucional; que es una de las afirmaciones para mejorar la gestión institucional, cuyos resultados serán necesarios para que mejore el clima laboral. En consecuencia, se determinó que existe interdependencias entre el clima laboral y la gestión institucional, la cual



recae en el adecuado manejo de las dimensiones: identidad, organización. La investigación se divide en 4 capítulos bien establecidas y se muestra de la siguiente manera:

Capítulo I: se presenta el desarrollo el problema: en la cual se formula el problema, justificación, objetivos, variables e hipótesis de investigación.

Capítulo II: se desarrolla el marco teórico: Clima laboral y la gestión institucional, antecedentes y marco conceptual.

Capítulo III: basa respecto a la metodología de la investigación: el tipo y nivel, diseño, población y muestra de estudio, de la misma forma, las técnicas de recopilación de datos, aun asi para variables de estudio.

Capítulo IV: Resultados de estudio: previa presentación de confiabilidad de instrumentos, mediante el procedimiento estadístico.

Por la cual, para la validación de hipótesis además de la probabilidad se hace un contraste a través de la tabulación y procesamiento de datos, al igual que para la variable de estudio. De la misma forma, se presenta la prueba de hipótesis: en lo general como específicos, con la probabilidad porcentual, por basarse de variables cuantitativas. Complementariamente se presentan las conclusiones y sugerencias, finamente bibliografía y anexos.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición del problema de investigación

En el contexto de la jurisdicción de la UGEL San Román, el clima laboral es indispensable para una buena gestión institucional, que la gestión docente e institucional se basa de un buen clima laboral, garantizado bajo los estándares del modelo interpersonal, y para los actores educativos como estudiantes y docentes que requieren una formación continua en el proceso interpersonal para mejorar el clima laboral y la gestión institucional.

De ahí que surja la ineficiencia y la insuficiencia de capacidad a la hora de resolver problemas o realizar determinadas tareas a tiempo. A menudo tampoco tienen claro los protocolos que deben seguir. Debido a esto, varias ocasiones los profesionales ignoran el organigrama y sus funciones dentro de la empresa. Frente a este desconocimiento, las personas terminan laborando por encargo sin saber su significado, finalidad y su relevancia en el proceso de trabajo y en el resultado final. Todo esto genera incertidumbre, malestar y duplicidad funcional que, en última instancia, reduce el bienestar



individual y la convivencia colectiva. Entonces, es necesario mejorar el clima laboral, porque en ella es lo que garantiza la gestión institucional; que los actores educativos garanticen la educación de calidad, además los docentes y directores son actores que impulsan el clima laboral, Estos personales educativos requieren una constante capacitación en los procesos de gestión institucional, especialmente en el ámbito laboral de la gestión institucional. en este caso, sujetos de la educación, deben garantizar la mejor educación de calidad; Pero en realidad no ocurre como debería ser en la institución educativa estudiada; que el clima laboral es regular porque responde a las actitudes diversas o experiencias de una determinada de la realidad o cultura, de ahí que me motiva hacer esta investigación para que se demuestre que existe un buen clima laboral en la gestión institucional, los directores realizan una buena gestión institucional logrando resultados óptimos de gestión de calidad en la dirección de las Institución Educativa.

En este caso, los participantes de la educación deben garantizarse de un buen ambiente de trabajo, pero ciertamente no funciona como corresponde, por lo que me impulsó a realizar esta encuesta para determinar el impacto. del clima laboral en la gestión institucional, que este ha posibilitado mejorar la gestión institucional. El objeto de estudio se ha planteado las siguientes preguntas.



1.2. Formulación del planteamiento del problema

Son los siguientes:

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la influencia del clima laboral en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo influye la identidad en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022?
- b) ¿Cómo es la influencia de la organización en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022?

1.3. Justificación de la investigación

La presente tesis, se ha venido haciendo con la finalidad de conocer el clima laboral en la gestión institucional, y asimismo para servir como fuente de información bibliográfica en el conocimiento del clima institucional y la gestión institucional. Por otro lado, creemos que el conocimiento sobre el clima institucional en la gestión institucional se puede ampliar a través de este estudio, ya que la información es escasa y más demandada en investigaciones descriptivas.



El objetivo de este trabajo de investigación es eliminar las actitudes inhumanas provocadas por la conducta de los docentes frente a sus alumnos, dado que hasta el momento no ha favorecido el desarrollo normal de buenas y agradables relaciones interpersonales, así como innumerables estigmas sociales y sociópatas víctimas a partir de que se desarrolló esta tesis e accede optar el grado académico de magíster en administración y gerencia educativa de acuerdo al reglamento de titulación de la maestría en la Escuela de Graduados de la UANCV de Juliaca. En lo que se da la credibilidad que este estudio es metodológicamente sólido, y la metodología utilizada servirá para futuras investigaciones, así como para el clima institucional y la gestión institucional. Finalmente, la investigación propuesta ayudará a generar un modelo para comprender este importante aspecto del clima laboral y la gestión institucional, y luego los resultados posibilitarán a mejorar las actividades laborales de las personas cuando una de ellas se encuentre con problemas de relación y de conducta. Junto con sus compañeros, podrá hacerlos plenamente conscientes de sus similitudes en el entorno laboral y/o en las actividades cotidianas en el ambiente del trabajo.

1.4. Objetivos de investigación

El propósito de la investigación se denomina objetivo de la tesis, es decir, el resultado que persigue la investigación.



1.4.1 Objetivo general

Evaluar la influencia del clima laboral en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la influencia de la identidad en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca-2022
- b) Explicar la influencia de la organización en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca-2022

1.5. Variables de investigación

Variable X: Clima laboral.

Variable Y: Gestión institucional.

1.6. Hipótesis de investigación

Las hipótesis de investigación son respuestas tentativas o posibles respuesta ante un hecho o fenómeno educativo.

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022, donde un ambiente laboral positivo y saludable se asociará con una gestión más eficiente y efectiva en la institución.



1.6.2. Hipótesis específicas

- a) Si influye la identidad en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022
- b) Si influye la organización en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El presente trabajo de investigación se ha llevado a cabo las investigaciones bibliográficas sobre antecedentes de trabajos de investigación, entonces, cito los antecedentes internacionales, nacionales y locales.

Internacional

Tapia (2017) En su tesis intitulada "Propuestas de un Modelo de Gestión Educativa Comunitaria Desde la Perspectiva de la Ley N° 070, en el Distrito Educativo Caranavi del Municipio de Caranavi, Gestión 2016", que arriba a la siguiente conclusión: a) Necesita desecharse de los modelos tradicionales que se basan en modelos positivistas que responden al entorno desconocido en el que nos encontramos, y volver a prácticas ancestrales dominadas por el diálogo intelectual. En este sentido, clima y gestión es pilar fundamental en la primera instancia de gestión institucional.

Guevara P. (2018) en su tesis titulada "Clima Organizacional Nivel de Satisfacción en la Unidad Educativa Particular la Dolorosa". En dicha



investigación llegó a la siguiente conclusión: Se concluyó que los factores que requirieron especial atención fueron el conflicto, el reconocimiento y la motivación, frente a las percepciones menos favorables de los trabajadores, 45,2% y 68,8% de manera respectiva (estas cifras se describen en la sección de Resultados).

Torres (2017) su tesis titulada "Análisis de la Calidad Educativa en Andalucía Desde la Perspectiva del Profesorado de Educación Primaria". Conclusión: el mejoramiento de las situaciones salariales es una solución para aumentar el nivel de motivación y satisfacción de los docentes.

Ayoub (2010), su tesis intitulada "Estilos De Liderazgo y Sus Efectos en el Desempeño de la Administración Pública mexicana", Esto lleva a las siguientes conclusiones: Existe la certeza de que el liderazgo es un fenómeno que existe en el sector público, y que los estilos de liderazgo transformacional son los que más utilizan los funcionarios federales, seguidos de los estilos de liderazgo transaccional, y los estilos de liderazgo pasivo evitativo son los que menos utilizan.

Patiño (2015) en su tesis titulada "El Proyecto Educativo Institucional y el Desarrollo Administrativo del Instituto Superior Pedagógico Ricardo Márquez Tapia en 2009-2010". En el definió las conclusiones siguientes: A través de este estudio se ha identificado la importancia que posee los programas



educativos institucionales, todos los programas serán implementados bajo control debido a planes bloqueados, y serán rastreados y evaluados en consecuencia; se dará garantía en la competitiva preparación de los profesionales aquí formados.

Delgado (2012) en su tesis titulada "Prácticas Directivas y Percepciones de los Docentes Sobre el Desempeño de los directores de la Zona Escolar 19" en donde se alcanzó las conclusiones siguientes: Con respecto a las percepciones de los docentes sobre las funciones que desempeñan los directivos, la mayoría de las veces dieron comentarios positivos sobre el trabajo que realizaban. Los directores no reciben ningún tipo de formación o preparación, por lo que cuando están en una función de gestión, deben aprender a resolver los problemas que enfrentan en la gestión.

García (2009) en su investigación "La Gestión Escolar Como Medio Para Lograr la Calidad en Instituciones Públicas de Educación Primaria en Enseñada, Baja California". Se encontraron dos métodos de atenciones en la gestión escolar y sus métodos de implementación que son inconsistentes con la teoría de gestión de administración gerencial y la teoría de administración humanista.

García (2014) en su investigación "La Función Mediadora del director Facilita la Aplicación de la Normativa Legal Vigente". Se llega a la conclusión



siguiente: En conformidad con la respuesta con las encuestas las temáticas en la que mayormente se capacitan a los directores son los de las actualizaciones pedagógicas, administraciones y manejos de grupos.

Villa (2013) En su tesis intitulado "Clima Social Escolar, Desde la Percepción de Estudiantes y Profesores del Séptimo Año de Educación General Básica de los Centros Educativos Manuela Cañizares y Miguel Morocho de las Parroquias Urbana y Rural Del Cantón Cuenca, Provincia Del Azuay, en el Año Lectivo 2012-2013", que concluyó en lo siguiente: a) En base a los resultados de la encuesta aplicada a estudiantes, docentes y fichas de observaciones en la unidad educativa Manuela Cañizares y la escuela Miguel Morocho, se llegó a la conclusión que mayormente los proyectos resueltos dan cuenta del clima social de la escuela, es por eso que debemos mantener y continuar en su mejora del clima escolar, b) los niños y niñas de 7 años muestran una disposición a aprender cooperativamente, por la cual la labor del maestro es aplicar sus métodos de enseñanza interactivos en el aula para responsabilizar a los estudiantes cuando laboran en grupos Como resultado, se puede ver que disfrutaban colaborando con sus compañeros y desarrollando conocimiento. c) Al diligenciar el cuestionario de aplicación, los docentes encuestados indicaron que la enseñanza y las competencias docentes se están mejorando y optimizando mediante la práctica docente con la cooperación activa de los participantes de la comunidad educativa y su ámbito social, d) Al verificar el aula en el centro educativo, es posible notar que los



estudiantes que acuden a los centros educativos urbanos son autodisciplinados, cooperando a trabajar en un entorno de cooperación y respeto entre los compañeros, en los centros educativos rurales el alumnado en el aula fue mixto, y se domina su participación y clima de aula por parte de los hombres, particularmente en los centros educativos rurales En cuanto a las materias, e) la iniciativa de los estudiantes en el trabajo en grupo contribuye a la ampliación de habilidades y al mejoramiento de la calidad Los estándares de desempeño se establecen debido a la apertura de los docentes, lo que permite que los estudiantes conformen sus propios conocimiento bajo la supervisión y observación de los profesores. f) El impacto de la gestión pedagógica del aprendizaje y del clima de aula incide de manera directa en el desempeño académico de los alumnados, por la cual es imperativo laborar en este entorno para alcanzar las políticas y metas educativas.

Nacional

Polanco (2014) en su investigación intitulada "El Clima y la Satisfacción Laboral en los (As) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la Ciudad de San Pedro Sula, Cortés". En este estudio concluyó que diferentes dimensiones del clima laboral inciden en la satisfacción laboral a través de las emociones afectando el peso de la satisfacción e insatisfacción laboral (satisfacción laboral parcial) y la satisfacción laboral general, lo que no solo incide en la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes, sino en términos de la calidad de la educación



servida y del proceso mediante el cual se forman los jóvenes para poder integrarse a la sociedad, en indicadores como el reforzamiento de los perfiles de egreso según las necesidades del mercado laboral, expresado mediante la percepción de los docentes sobre la satisfacción de los estudiantes.

Quispe (2016) en su tesis intitulada "Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015". La conclusión a la que se llegó en esta investigación es que muestran que los personales que trabajan en el municipio de Pakucha en ocasiones logran realizar desempeños regulares. En cuanto a las metas generales, se confirmó que hay una significativa relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Chávez (2016) en su investigación "El pensamiento de José Antonio Encinas y su Vigencia en las Instituciones Educativas de la Zona Rural del Distrito de Cajamarca". En esta investigación se concluye lo siguiente: Los docentes estudiados en este trabajo saben muy poco sobre el pensamiento de José Antonio Encinas, y si ponen en práctica sus principios y supuestos pedagógicos en el desarrollo de su carrera, lo harán de modo empírico.

Blas C. y Sánchez G. (2018) tesis titulada "Clima Escolar y Autoestima en los Estudiantes de un Colegio Estatal del Distrito San Juan de Lurigancho, 2018". En dicha investigación concluyó: Se identificó una relación moderada y directa,



por el clima escolar y la autoestima entre los estudiantes de secundaria de séptimo grado de I.E. Gran Amauta Mariátegui N° 139, Se obtuvo coeficiente de correlación de Spearman = 0.346 y nivel de significancias = 0.000.

Molero (2017) ejecutó el estudio "Proyecto Educativo Institucional y Gestión Educativa de las Instituciones Educativas de la Red 10 de la Ugel 03, Lima 2016". En él se llegaron a las conclusiones siguientes: En el año 2016 se determinó que hay una relación directa moderadamente significativa entre los programas educativos institucionales y la gestión educativa en las I.E. del nivel inicial de la Red Ugel 03 N° 10 en el Distrito de Lima. Nuevamente, también el nivel de predominancias de estas dos variables es regular, lo que sugiere que un buen programa de educación institucional será seguido por una buena administración educativa.

Cruz (2015) con su investigación "El Proyecto Educativo Institucional y la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas Públicas de Educación Primaria del Distrito de Hual-2014", que concluye: Los programas de educación institucional están íntimamente relacionados con la administración de la educación primaria en las I.E. públicas del distrito de Huaral.

Yábar (2013) en su investigación "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". En esta investigación concluye que: Se



comprobó una directa relación entre las variables de administración educativa y las variables de prácticas docentes del ISP húngaro Santa Isabel de la región Lima, considerando que el P-value (sig) es 0.00, es inferior a 0.05, lo que significa que un 5 % de confianza H_0 se rechaza, por lo que el Rho de Spearman es de 0,56,4, lo que indica que el 56,40% de las variables de práctica docente se explican por variables de gestión educativa.

Rojas (2013) en su investigación "Gestión Educativa y Desempeño Docente de la I.E. Innova School, Redes Chorrillos y Ate". En esta investigación se concluye que: Que en las pruebas efectuadas a la hipótesis general se evidencia que no hay una correlación significativa entre la gestión educativa y los desempeños docentes de la I.E. Innova School.

Saldaña (2016) en su tesis "Clima Laboral y Satisfacción Laboral en el Profesional de Salud de Emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016". En dicho trabajo de investigación se concluyó: El clima laboral se asoció con la satisfacción laboral entre los profesionales de la salud en emergencias del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016; se alcanzó una correlación Rho de Speraman = 0.650**, interpretando 99.99% como la correlación fue significativa al nivel de 0.01 bilateral, explicando es una correlación moderadamente positiva de las variables, $p = 0,000$ ($p < 0,05$). rechazar la hipótesis nula.



Mendoza (2011) en su tesis titulada "Relación Entre Clima Institucional y Desempeño Docente en I.E. de Inicial de la Red N° 9 Callao". En dicha investigación se llegó a la conclusión: A escala general, hay existencia de una asociación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente (0.537). A grado específico, hubo una relación altamente significativa entre las conductas institucionales (0,504) y la dinámica institucional (0,524) en la capacidad organizacional (0,448).

Orellana G.; Ramón M. & Bossio S. (2009) de la universidad Nacional del Centro del Perú desarrollaron un estudio titulado: "Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias de la Comunicación", del tipo correlacional, a partir los profesores de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, los tipos de correlación tienen como objetivo describir el clima organizacional y el desempeño docente y determinar si existe relación entre estas variables. Utilizaron una muestra de 18 docentes, aplicaron la Escala de Clima Organizacional de R. Likert y agruparon información de 250 estudiantes que examinaron el desempeño docente de sus docentes a esta. Los resultados de clima social ($X=218,06$) y desempeño docente ($X=143,01$) indicaron que estaban por encima del promedio ideal, pero no se encontró asociación significativa entre las variables de estudio ($r=0,13$, $p=0,60$). La conclusión de este estudio es que el ambiente social es suficiente, el desempeño docente es regular y no existe relación entre ambiente y desempeño.... Entre las sugerencias recomienda hacer estudios en más grandes muestras y mejorar mediante capacitaciones del desempeño docente.



Vera (2016) quien desarrollo una investigación: Diseño de un Plan Estratégico Para Mejorar el Clima Laboral de los Servidores Públicos de la Secretaría Nacional de Gestión de la Política en la ciudad de Quito. El estudio concluyó que el clima organizacional es necesario en las organizaciones. Es ovacionado particularmente al impacto significativo que esto posee en el rendimiento de los empleados y sus grados de productividad. Esta situación incide de manera directa en el desempeño y desarrollo de cualquier empresa u organización, especialmente en el caso especial del estudio de clima laboral dentro del SNGP de la ciudad de Quito, debido a las herramientas aplicadas en la encuesta se estableció que los servidores públicos sentían que no No cumplir con el ambiente de trabajo representado por la agencia. Los resultados muestran que existe una fuerte relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño de los trabajadores, y en los casos específicos que estudiamos, los resultados fueron muy similares, lo que llevó a una conexión muy fuerte entre el ambiente de trabajo y la administración y los resultados nos confirmaron tener un nivel positivo. alto entre el clima laboral y la gestión administrativa.

Muñoz (2015) en su investigación titulada: Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el Área de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura Durante el Año 2014. Esta investigación concluye que ciertamente hay certeza de una baja correlación y positiva ($Rho = 0.305$ p - valor = $.006 < .05$) entre las variables clima organizacional y gestión administrativa entre



subgerencias de servicios públicos. Municipio distrital de Huaura, Lima 2014, hipótesis fue aceptada.

Local

Pacompia (2015), tesis titulada "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos del Proyecto Especial Lago Titicaca (PELT)-Puno Durante el Año 2015". Concluyó: Definir, considerando que las dimensiones de las variables estudiadas, determinar si existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral ($r=0.33$). Se entiende que el 90% de los ejecutivos encuestados dijo que el ambiente de trabajo es desfavorable y mínima, individualmente.

Apaza (2014) en su tesis titulada "El Nivel de Competencia Docente en Maestros de Matemáticas y la Relación con el Nivel De Aprendizaje logrado con los Estudiantes de las I.E.S. de la Ciudad de Juliaca-2014". En dicha investigación se concluye: Qué, hay existencia de una relación positiva, entre el grado de competencia docente en docentes de matemática, estando ma media de 120 y del grado de aprendizaje alcanzado promediada de 13.

Huanca (2015) en su tesis doctoral titulada "Influencia de Capacidad de liderazgo y Nivel de Gestión de los directores en el Aprendizaje Significativo de los Alumnos de las IES De Menores del Ámbito de la Ugel San Román 2014". Concluyó: conforme a la prueba chi-cuadrado mostró que hay



existencia una alta correlación e influencia (0.0 00) de la capacidad de liderazgo y el grado de gestión de los directores entre los niveles de aprendizaje significativo de los estudiantes de las I.E. secundaria. Menores en el entorno de la UGEL-San Román 2014

Jihuallanca (2017) en su tesis titulada "Tecnologías de Información y Comunicación su Relación con El Rendimiento Académico en Estudiantes de Administración en Turismo, Hotelería y Gastronomía, UANCV filiar Puno, 2017". En esta investigación se concluye: Que, Cabe señalar que la interactividad de compartir e intercambiar experiencias entre compañeros puede potenciar y mejorar el desempeño académico.

Barverena (2019) en sus tesis titulada "Influencia del Liderazgo de la Directora en la Calidad De Gestión Pedagógica de la I.E. de Jornada Escolar Completa "Nuestra Señora de la Candelaria" , Camaná en el transcurso del segundo semestre académico 2016". En esta investigación se llega a la conclusión siguiente: Que, la necesidad del líder del liderazgo eficiente de gestiones de calidades educativas.

Conza (2019) en su tesis titulada "Grado de Relación Entre Gestión Pedagógica y la Calidad de Servicios Educativos en las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Primaria del Distrito de Cusco en el 2017". Se concluyó que, obteniendo un valor de $r=0,96$, se puede determinar



que el grado y tipo de correlación por las gestiones docentes y la calidad del servicio educativo es directa, por lo que existe una alta correlación entre la gestión docente y la calidad del servicio educativo. calidad, servicios educativos.

Huarachi (2016) en su tesis titulada "Capacitación Docente y su Relación con los Logros de Aprendizaje de los Estudiantes del Nivel de Educación Primaria de la Ciudad de Juliaca Año 2014". En esta investigación se concluye: hay existencia de una correlación directa entre las capacidades docentes y alcances de aprendizaje de los alumnos del nivel de educación primaria del entorno de la ciudad de Juliaca durante el año 2014

Velásquez (2015) en su tesis intitulada "Influencia de la Gestión Empresarial Sobre el Desempeño de los Operadores de Transporte Público en la Ciudad de Juliaca, 2014". Este estudio concluye que la gestión empresarial incide de manera significativa en el rendimiento de los operadores de transporte público de la ciudad de Juliaca, 2014

Chambi (2017) La investigación "Clima Organizacional de las Instituciones adventistas de la Ciudad de Juliaca Según la Perspectiva, de los Docentes", su propósito es definir el grado de clima organizacional en determinaciones de dimensiones (recompensas, estructura, relaciones e identidades). El estudio es descriptivo. Se usó 52 docentes de 29. Los resultados de un



cuestionario de 41 preguntas mostraron que, según sus percepciones, por la mayoría de los docentes, se encontraba entre moderada y alta..

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

2.2.1.1 Concepto

Es el aspecto más importante en la Institución Educativa, pues se puede determinar como la agrupación de situaciones sociales y psicológicas que se caracteriza a la Institución Educativa, que repercuten de forma directa en la realización de los docentes y directores.

Es la coyuntura que las instituciones educativas generan en base a las experiencias cotidianas de sus integrantes. Estos ambientes están relacionados con las actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada docentes, directores y estudiantes.

Así, el clima institucional detalla el ambiente en el que vivir en base a la experiencia entre sus miembros. Es una gama de condiciones sociales y psicológicas en las instituciones educativas que tienen un impacto directo en el desempeño de los docentes y directores.

En este ámbito, las políticas de igualdad, la regulación salarial y otros movimientos en esta dirección son extremadamente importantes para promover un entorno de trabajo adecuado. Se basa de la seguridad del trabajador y de sentirse en igualdad de condiciones con sus demás



compañeros (tanto en el departamento, como fuera de la agencia). sin tener en cuenta de sus condiciones físicas, laborales, personales, raciales, etc., lamentablemente aún es fácil imaginar.

Adicionalmente, es necesario argumentar que no solo se ven afectadas las desigualdades que existen dentro del mismo trabajador, sino también las desigualdades que son visibles para otros compañeros, grupos específicos, etc. Cuestiones como la brecha salarial de género entran en juego aquí.

Mejorar la motivación laboral es la clave. La motivación de los empleados es fundamental para su desempeño. Esto se puede lograr de varias maneras, pero es muy importante que las actividades que realiza lo ayuden a sentirse realizado.

2.2.1.2. Clima organizacional

El clima organizacional se construye sobre el ambiente creado por las emociones de los actores educativos en las instituciones educativas, y se relaciona con las motivaciones de los docentes y directivos.

Al respecto, el clima organizacional es entendido como una expresión personal de aprecio de los empleados y gerentes por el establecimiento de la organización, aprecio que surge inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando se menciona del clima, hace referencia a las características de la coyuntura del trabajo.

Asimismo, el clima organizacional parte de la idea en la que los sujetos humanos habitan en entornos complejos y dinámicos, ya que las



organizaciones están formadas por personas, grupos y colectivos que producen comportamientos diferentes e influyen en ese ámbito.

2.2.1.3. Teoría del comportamiento individual

Centra su preocupación en los individuos. El comportamiento humano es influyente, básica y principal para motivar, animar y alentar a los actores educativos. Esto orienta el esfuerzo, la energía y el comportamiento del personal, docentes y directores, lo hace sentir mejor en su trabajo y lo incentiva a esforzarse más para alcanzar las metas y objetivos de interés de la I.E.

El comportamiento es la manera en la cual se portan o actúan los actores de la educación. El comportamiento de los actores educativos es ético y moral, porque se debe a su formación docente y práctica docente, y de la misma forma los actores educativos irradian actitudes positivas a fin de promover un buen clima institucional.

2.2.1.4. Actitud de los docentes

El comportamiento es la manera en la cual se portan o actúan los actores de la educación en su accionar diario en la I.E.

El comportamiento de los actores educativos es ético y moral, porque se debe a su formación docente y práctica docente, y de la misma forma actores educativos irradian actitudes positivas a fin de promover un buen



clima laboral al interior de la I.E. Pues, los actores de la educación, docentes y directores, tienen una formación de calidad en el manejo del clima laboral y gestión administrativa.

La actitud de un profesor trata principalmente de las actitudes hacia ciertas situaciones, pero también hay otros elementos. Factores como el entusiasmo, la creatividad, la disponibilidad y el conocimiento del contenido juegan un papel muy importante en el desempeño en el aula.

Las actitudes de los profesores dependen principalmente de las actitudes hacia ciertas situaciones, pero también hay otros factores. Factores como el entusiasmo, la creatividad, la disponibilidad y el conocimiento del contenido juegan un papel muy importante en el desempeño en el aula.

Los docentes deben ser capaces de impartir sus conocimientos con disposición y sencillez, deben tener vocación de enseñar, y así mismo, deben tener la capacidad de conversar, respetar las reglas, saber escuchar, comprender, predicar con el ejemplo, ser disciplinados, pero no agresivo.

Mantenerse positivo y prestar atención a las necesidades individuales de los estudiantes a menudo puede ser difícil, especialmente cuando la mayoría de los maestros necesitan cumplir con metas de rendimiento, pruebas y calificaciones específicas. Por esta razón, un buen educador debe creer que todos los estudiantes pueden aprender, comprender el propósito del sistema educativo y enfocarse en los estudiantes, no solo en el número o los requisitos que deben cumplir.



Los estudiantes valoran mucho el interés de los profesores por ellos como personas y su capacidad para hacer que el contenido sea vibrante y divertido.

Para evitar que los estudiantes se vean influenciados por su actitud negativa como docente, debe concentrarse en el contenido, tener una comprensión amplia del mismo y trabajar de una manera que se lo deje claro a los estudiantes.

Le recomendamos que establezca una atmósfera positiva al comienzo del año, declarando sus intenciones para el curso y demostrando sus expectativas para sus estudiantes. Dibuje límites que ninguno de los dos debe cruzar, establezca reglas y cree un entorno propicio para el aprendizaje.

2.2.1.5. Habilidades duras

Tienen una directa incidencia en la productividad. Por ejemplo, cuando un empleado sabe llevar un nuevo programa de gestión de clientes, se puede indicar que posee habilidades duras.

Las habilidades duras son todas las habilidades que están relacionadas directamente con las tareas que realizan los empleados. Son conocimientos y habilidades específicos de la materia que permiten a los trabajadores hacer su trabajo. Ejemplos de habilidades duras incluyen: conocimiento de idiomas, experiencia con software y conocimientos de



programación de redes, habilidades artesanales y habilidades de presentación escrita.

2.2.1.6. Habilidades blandas

Están relacionados con las habilidades interpersonales relacionadas con la moral organizacional. Esto incluye habilidades de comunicación, automotivación, trabajo en equipo, liderazgo, resolución de problemas o flexibilidad. También, trabajos en equipos, liderazgos, comunicación segura, atención al cliente, capacidad analítica y atención al detalle, de resolución de problemas, ganas de aprender y permanecer a la vanguardia, adaptabilidad, saber priorizar y gestionar múltiples tareas, comunicación, flexibilidad, motivación, liderazgo, persuasión, paciencia, trabajo en equipo y resolución de problemas.

Al respecto, las habilidades blandas se comprenden como el combinado resultado de habilidad social, de comunicación, formas de ser, relacionamiento con los demás, etc., que permiten a una determinada persona conectarse y comunicarse de forma acertada con los demás.

Por la cual, las habilidades blandas también crean entornos productivos en la que las personas pueden automotivarse para lograr sus objetivos. No se unen simplemente para hacer "su trabajo". De hecho, buscan colaborar de manera activa en las distintas etapas de un proyecto, resolviendo conflictos o proponiendo alternativas innovadoras. Daniel



Goleman fue uno de los primeros investigadores en enfatizar las necesidades de estas capacidades. En su libro *Inteligencia Social*, explica cómo podemos crear relaciones emocionales de alto efecto desarrollando nuestras habilidades comunicativas profundas. Este impacto se crea un círculo virtuoso que puede replicarse. Cuando se trata de trabajar en un proyecto académico o laboral y llevar la calidad de nuestras relaciones socioemocionales a otro nivel, desarrollar habilidades blandas es sin duda la mejor opción para generar impacto.

2.2.1.7. Conciliación laboral

La conciliación administrativa laboral es una modalidad alternativa de resolución de conflictos que busca llegar a una solución armónica entre trabajadores y empleadores a través de un tercero denominado mediador, poniendo fin a reclamaciones de carácter laboral.

Por lo tanto, para crear un ambiente de trabajo positivo, los empleados deben mantener un cierto equilibrio entre su vida personal y laboral. A menudo, una sensación de equilibrio aumenta la satisfacción de los empleados porque sienten que podrían concentrarse en otros aspectos de sus vidas, tan necesarios como el trabajo.

Participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado laboral, lograda a través de la reestructuración y reestructuración de los sistemas laborales, educativos y de recursos sociales para introducir la igualdad de oportunidades laborales, cambiar



los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención de las personas dependientes y de cuidado.

La conciliación de la vida laboral y familiar es un concepto que, por un lado, hace referencia a la articulación en el desarrollo de estas dos tareas, y por otro lado, a cómo llevarla a cabo utilizando estrategias distintas y distintas.

Algunos autores prefieren denominar el concepto de coordinación de la vida personal, familiar y laboral, definiéndolo así:

La mediación del individuo, la familia y el trabajo puede definirse como “la participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado laboral, lograda a través de la reorganización y reorganización de los sistemas de recursos laborales, educativos y sociales para introducir la igualdad de oportunidades, empleo, y cambiar los roles y estereotipos tradicionales, y atender las necesidades de cuidado y atención de las personas dependientes”. Palabra de igualdad. Plan Óptimo.²³, es decir, la mediación se trata de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, permitiendo a cualquier persona desarrollarse en estos ámbitos.



2.2.1.8. Teoría de la administración

Centra su análisis en el estilo de la administración y liderazgo. También en el ambiente interno de la Institución Educativa que está compuesto por docentes y estudiantes, incluyendo a los componentes que se encuentran dentro de la Institución Educativa, en especial la cultura corporativa que define a los actores educativos. En cuanto al ambiente externo, significa a los factores externos que directa o indirectamente inciden en el logro de las instituciones y metas educativas.

La teoría de la administración es una recomendación luego de estudiar los factores que afectan directa e indirectamente el desempeño de una organización y de las personas que la integran, con diferentes enfoques a lo largo de los años, ninguno de los cuales es definitivo.

La administración como proceso mecánico tiene diferentes componentes en los que se reflejan tres etapas, la primera de las cuales es la previsión, en la que se identifica la meta deseada, luego se seleccionan los procesos necesarios en la planificación para alcanzar dicha meta, deseo o meta, y por último, la organización da cuerpo a las dos primeras partes, estructurándolas en técnicas específicas, mostrando las responsabilidades y obligaciones de cada miembro.

2.2.1.9. Teoría organizacional

Se enfoca en lo administrativo y personal. Entonces el clima organizacional es el ambiente generado a partir de las emociones de los



actores educativos en las instituciones educativas, y se relaciona con las motivaciones de los docentes y estudiantes. Se señala tanto al cuerpo como a las partes emocional y espiritual.

2.2.1.10. Dimensiones del clima laboral Comunicación

La cooperación está referido al trabajo conjunto de los sujetos de la educación.

Identidad

La identidad es la pertenencia a la institución educativa

2.2.2. Gestión institucional

2.2.2.1. Concepto

La palabra gestión, se refiere, para la real academia española, *administrar*. Vale la pena decir que los mandados conducen al logro de los objetivos. La gestión institucional es el marco de referencia que orienta la planificación, planificación, aprovechamiento, transparencia, evaluación y adecuada gestión de los recursos humanos, financieros, técnicos y materiales.

Ramírez (1993) Menciona que la palabra gestión “es muy parecida a la palabra gerencia, y esa gestión es muy similar a la gerencia de un gerente. Estas parecidos llevan a los administradores a utilizar las menciones de gerencia y gestión como semejantes.” (p.16).



La gestión es la capacidad de dirigir, ejecutar y autorizar los procesos de planificación, gestión, organización y seguimientos relacionados con las áreas pedagógica, institucional y administrativa de una I.E. En este sentido, estas acciones se llevan a cabo a través de procedimientos internos democráticos, justos y eficientes.

2.2.2.2. Propuesta de gestión

Se refiere a la organización, gestión y finanzas que permiten la reflexión de los consejos docentes. La asesoría de gestión es una parte integral de los programas de educación institucional. Se refiere a los aspectos organizativos, de gestión y financieros que posibilitan la reflexión de las propuestas pedagógicas.

Por la cual, la necesidad del asesoramiento de gestión se refiere a la organización sistemática de la formulación de propuesta pedagógica mediante la integración de recursos humanos, procesos y resultados, y sus interdependencias. Al construir un plan de manejo, se deben considerar los siguientes puntos: Recuperación de la información recolectada, identificación sistemática y diagnóstico. Una institución educativa es un ente en el que ejercen elementos de muy distinta naturaleza y deben ser ordenados para que las acciones de unos no obstaculicen las acciones de otros, sino que se complementen y refuercen entre sí. El asesoramiento docente es un componente importante del diseño de gestión.



2.2.2.3. Gestión pedagógica

Es un proceso diseñado al mejoramiento de los proyectos educativos. El concepto de gestión hace referencia a una actitud que asumimos acerca de los otros y de su comportamiento futuro de una entidad. La I.E. tiene autonomía institucional en el marco de las políticas educativas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y nacionales.

Las instituciones educativas necesitan valores para lograr sus principios y propósitos. Los docentes practican valores que les permitan desarrollar las habilidades y destrezas de los estudiantes.

2.2.2.4. Gestión administrativa

La administración es un conjunto coordinado de actividades y tareas que apoyan a hacer el mejor uso de los recursos de una agencia. Se trata de lograr la meta y sacar lo mejor de ella.

De hecho, en la gestión administrativa se utilizan distintas técnicas y procesos para hacer un uso más eficaz de los recursos humanos, materiales y financieros que posee una organización. La utilización de los recursos está orientada por los objetivos perseguidos por la empresa.

En otras palabras, la administración es responsable de usar los recursos de manera sincronizada y eficiente. Por la cual, todas las funciones se



organizan de forma que se dirija y controle la gestión más adecuada. Estas funciones son planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. También, la administración ayuda a prevenir problemas futuros y, lo más importante, resultados favorables para las I.E. a través de la ejecución racional de tareas, esfuerzos y recursos.

2.2.2.5. Gestión humana

La gestión humana se define como gestión o acción, como entidad organizacional y como disciplina científica, cuyo enfoque se caracteriza por modelos teóricos congruentes con los enfoques gerenciales de la gestión del conocimiento, el capital intelectual y el aprendizaje organizacional. donde el factor humano es central y dominante, lo cual es diferente a las anteriores fases del pensamiento organizacional y se relaciona con el factor humano en la organización y su gestión.

La gestión humana surge como un nuevo sistema de aprendizaje y el desarrollo técnico y político de la gestión moderna para orientar y potenciar el desarrollo de habilidades de las personas mediante la coordinación de la gestión del trabajo y las estrategias de mejora del conocimiento. La inteligencia empresarial depende en gran medida de las políticas de gestión de la fuerza laboral implementadas por cada organización.

La gestión humana se preocupa por administrar los recursos humanos de forma funcional y operativa, lo que corresponde a la necesidad de



administrar personas en sistemas mecánicos y paternalistas, con énfasis en la concentración en diversos niveles. Su propósito es administrar a las personas según a las tareas que la empresa debe realizar para lograr las metas de producción. Los esfuerzos de los responsables se basan en la búsqueda de indicadores relevantes en el ámbito de la economía y las finanzas, la eficiencia.

Hoy, la eficiencia es un principio de gestión que forma la base indispensable para que todos los que ingresan a una organización desarrollen sus operaciones de competencia.

El trabajo del gerente de gestión humana es orientar a los empleados para alcanzar la eficiencia mediante el trabajo grupal y sincronizado, buscando colectivamente la eficacia de la respuesta de la organización al contexto.

Aunque existen diferentes puntos de vista referente al tema, el componente unificador de cualquier definición presenta la gestión estratégica, que es la forma en que las personas se integran en los sistemas organizacionales para vincularse directamente con la estrategia comercial para movilizar habilidades y talento para lograr los propósitos de desarrollo empresarial y social.

El sentido y razón de ser de la Política de Gestión del Desarrollo Humano es dirigir el potencial intelectual de la inteligencia organizacional, los valores y la comunicación hacia el objetivo de brindar un servicio de calidad a los clientes, contribuyendo a la mejora y satisfacción de su vida.



Esta política conforma el más alto nivel a la visión de un líder, en especial de un gerente de gestión de personas, quien debe direccionar a la organización a mayores niveles de satisfacción y calidad del trabajo de acuerdo con los lineamientos de su campo. Ganarse la vida mediante la toma de decisiones tácticas para su preeminente misión profesional de ser un facilitador del desarrollo humano holístico en el Director de Políticas de Desarrollo de la Organización.

La gestión humanista necesita de una permanente visión sistémica y dinámica de la organización para satisfacer las necesidades de personal de las distintas áreas de trabajo que inciden en la gestión de la empresa, y depende en gran medida de la capacidad de respuesta de la empresa hacia los clientes.

Las organizaciones modernas deben basarse en una gestión humana integral, con un enfoque en el conocimiento de las ciencias sociales, estudiando cómo se relacionan los sistemas humanos, aprendiendo de sus propias capacidades productivas, reconociendo los desarrollos históricos y aumentando el conocimiento a partir de reordenamientos erróneos.

2.2.2.6 Director y gestión institucional

El director es considerado como líder democrático por su influencia a los actores de la educación. El director como líder pedagógico desempeña tareas de gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica,



en suma, la gestión de una I.E., operativizando las herramientas de gestión.

El liderazgo pedagógico del director es un modelamiento de gestión educativa sustitutorio que enfoca su atención en el fortalecimiento del aprendizaje de las/los estudiantes mediante la mediación de docentes.

2.2.2.6. Proceso de gestión

Se asocia a los siguientes indicadores: planificación, organización, dirección, coordinación y control.

La gestión de procedimientos se define como una manera de abordar la labor en la que se siguen a la mejora continua de las actividades de una organización mediante la identificación, descripción, selección, documentación y mejora continua de los procesos.

2.2.2.7. Responsabilidad y gestión

La responsabilidad es el producto de su experiencia de gestión institucional en las diferentes entidades públicas, que le sirve como herramienta para administrar, gerencia, gestionar los recursos para la Institución Educativa.

La responsabilidad es un valor que permanece en la conciencia de la persona.



La Responsabilidad Social busca establecer, desarrollar e implementar procesos que permitan facilitar el diálogo con los grupos de interés y gestionar sus riesgos sociales, económicos, ambientales y aspectos relacionados, avanzando en su gestión ética, transparente y comunicativa.

2.2.2.8. Liderazgo en la educación

El concepto de liderazgo se refiere que líder por su naturaleza influye a los demás actores de la educación, sin ninguna condición solo por asumir la tarea de ser líder.

El director ha tomado completamente el liderazgo de su equipo docente y el docente es la persona que posee por oficio dar a conocer una ciencia, un arte, un método y demás ciencias y artes.

Los líderes educativos como el director y docente tienen la siguiente misión, el primero se ocupa dirigir una Institución Educativa bajo los principios de autoridad, justicia, ético, y mientras el docente obra bajo los principios ético, intelectual, moral y vocación, impartiendo la enseñanza – aprendizaje.

El liderazgo escolar se ha convertido en una prioridad en el Programa de Política Educativa Internacional. Desempeña un papel clave en la mejora de los resultados escolares al influir en la motivación y las competencias de los docentes, así como en el entorno y el clima escolar.



El liderazgo educativo ofrece múltiples ventajas a todos los agentes implicados en el sector educativo. Por ello, ha cobrado gran importancia en los centros de formación en los últimos años. Por lo tanto, esta capacidad puede mejorar la eficiencia y la calidad de la educación que brinda el centro.

El liderazgo es la capacidad de una persona para influir, motivar, organizar y ejecutar acciones para lograr sus metas y objetivos involucrando a individuos y grupos dentro de un marco de valores. El liderazgo es un potencial que se puede desarrollar de diferentes maneras en diferentes situaciones.

Cuando se habla de liderazgo educativo se habla del modelo o método de gestión de las instituciones educativas. El estudio del liderazgo educativo es importante porque, sin duda, tiene un impacto tanto en el proceso como en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. En general, el liderazgo es un estilo que todos practicamos en nuestra vida. En el caso de las escuelas, es así como se organizan diversas capacidades escolares para posibilitar el aprendizaje de los alumnos.

El liderazgo educativo se materializa en la práctica de relaciones específicas entre los diversos actores de la escuela, lo que es reflejo del enfoque o visión de gestión de la escuela. Tiene un impacto en el aprendizaje de los estudiantes, no solo del carácter académico, sino también de cómo te relacionas contigo mismo y con los demás.



Por ello, hemos abierto este espacio en Compartir Marca Maestra para mostrar las experiencias, opiniones y prácticas docentes de nuestros directores, coordinadores y rectores docentes en sus instituciones educativas.

2.2.2.9. Dimensiones de gestión institucional

Planificación

Se refiere a actos de planificar las actividades educativas.

Organización

Se refiere a la tarea de organizar las acciones educativas.

2.2.3. Marco conceptual

2.2.3.4. Clima laboral

El conjunto de circunstancias o actitudes de comportamiento que bordean a una persona o que determinan o condicionan una situación. Hace referencia al trabajo en aula, de los trabajadores o profesores y profesoras.

2.2.3.5. Gestión institucional

Es el conjunto de operaciones que se efectúan para direccionar y administrar una I.E.

2.2.3.6. Gestión administrativa

La gestión administrativa es la manera en que se aplican los escasos recursos para lograr los objetivos propuestos.



2.2.3.7. Liderazgo

Se relaciona con la oratoria, es decir, dialogar con orden, con claridades, con entusiasmos, con persuasiones; En definitiva, con eficiencia, no es un lujo sino un requerimiento. El 90% de nuestra vida de relaciones consta en el dialogo o oír; solo el 10% en lectura o escritura.

2.2.3.8. Identidad

Consiste en la toma de conciencia de los sujetos educativos de sentirse y corresponder a una entidad.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Operacionalización de variable

La operacionalización de las variables se detallan en el siguiente orden:

Variable X: Dimensión. – identidad y organización.

Indicadores:

- Pertenencia a una identidad.
- Eficacia de la organización.

Variable Y: Dimensión. - Planificación y evaluación.

Indicadores:

- Planificar las acciones educativas.
- Evaluar las tareas educativas.

3.2. Diseño de investigación

El diseño es del tipo no experimental y transversal, y el diseño correspondiente es descriptivo. Estos diseños detallan en la relación de las unidades de análisis. En este sentido, la investigación es correspondiente al diseño explicativo-descriptivo.



3.3. Método de investigación

El método de investigación es variable descriptivo-explicativo por su naturaleza de estudio, es científico por la naturaleza del conocimiento.

3.4. Población y muestra

Constituida por los actores educativos que son objeto de este estudio.

Población

Población representada por el número de docentes y estudiantes.

N°	Población	Total
01	Docentes	150
02	Directivos y administrativos	06

Fuente: Estadística de la I.E. 156

Muestra

La muestra no probabilística. Sampiere, H. (2010) señala que “la elección de ítems no depende de la probabilidad, sino de causas que se relacionan con las características del estudio o de la persona que hace la muestra” (p.176).



Muestra representada por el número de los profesores y directivos.

N°	Muestra	Total
01	Docentes	76
02	Directivos	04

Fuente: Estadística de la I.E. 80

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

En cuanto a la técnica y instrumentos de investigación, se usarán de acuerdo al paradigma de investigación propuesto.

Son los siguientes: técnica, encuesta instrumento, ficha de encuesta.

3.6. Diseño de contrastación de la hipótesis

Debido a la naturaleza de la investigación, no es necesaria una prueba de hipótesis rigurosa, más bien un procedimiento estadístico entre las relaciones entre las unidades de análisis.



3.7. Estilo utilizado en la tesis de investigación

El estilo que se usó en la presente tesis de investigación es el sistema APA. Qué, el sistema normativo que se eligió une la menra de presentación del trabajo de estudio.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis, interpretación de los datos.

El proceso de informe de tesis y contraste de hipótesis y la presentación del trabajo de investigación Tesis se centran en determinar la influencia del clima laboral en la gestión institucional. A continuación, se analizan los resultados con base en las teorías desarrolladas y el análisis de datos en el proceso del informe final.



CLIMA LABORAL

Tabla N° 01 *A la pregunta ¿estas de acuerdo con el clima laboral?*

A la pregunta ¿estas de acuerdo con el clima laboral?

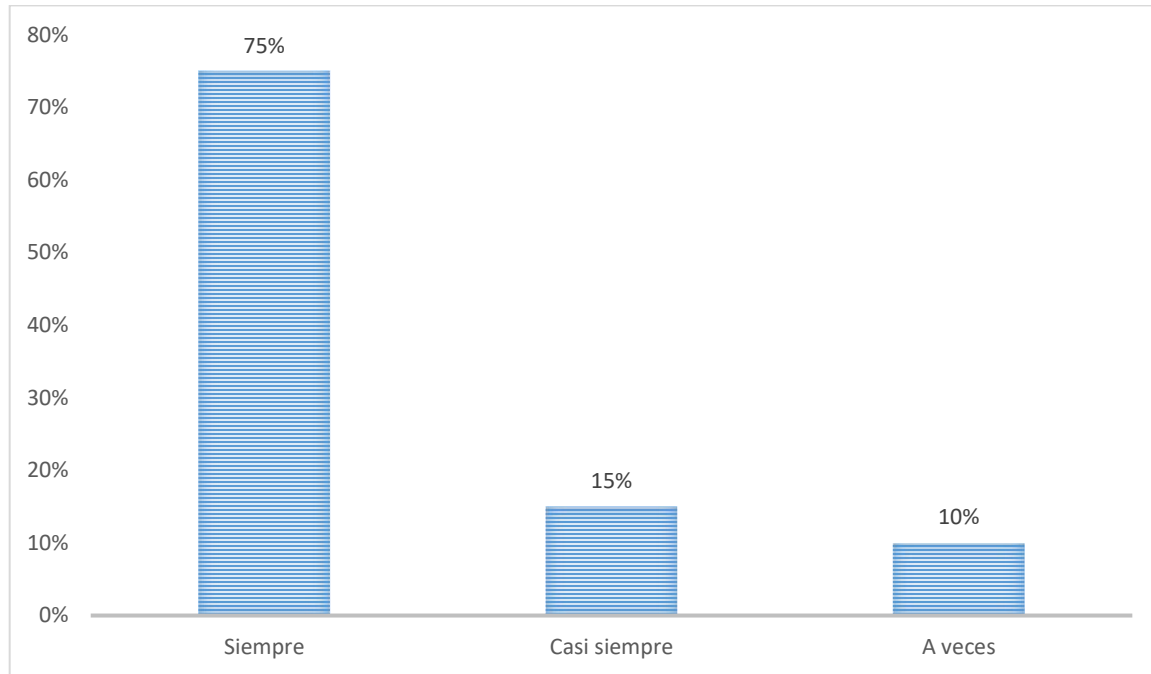
Criterios	Fi	%
Siempre	0.75	75
Casi siempre	0.15	15
A veces	0.10	10
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 1 se observó, que a los 60 entrevistados que representaron en un 0.75% señalan que es determinante el clima laboral, de la misma forma 12 encuestados que representaron en un 0.15% indican que están pendiente de decisión respecto a la influencia del clima laboral, finalmente los 08 encuestados representaron 0.10% señalan que no es definitiva la influencia del clima laboral.

Figura 1



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 1 se observó, que a los 60 entrevistados que representaron en un 0.75% afirman que es determinante el clima laboral, de la misma forma 12 encuestados que representaron en un 0.15% indican que están pendiente de decisión respecto a la influencia del clima laboral, finalmente los 08 encuestados representaron 0.10% señalan que no es definitiva la influencia del clima laboral.



Tabla N° 02

A la pregunta, Ud. Interactua amicamente con sus colegas

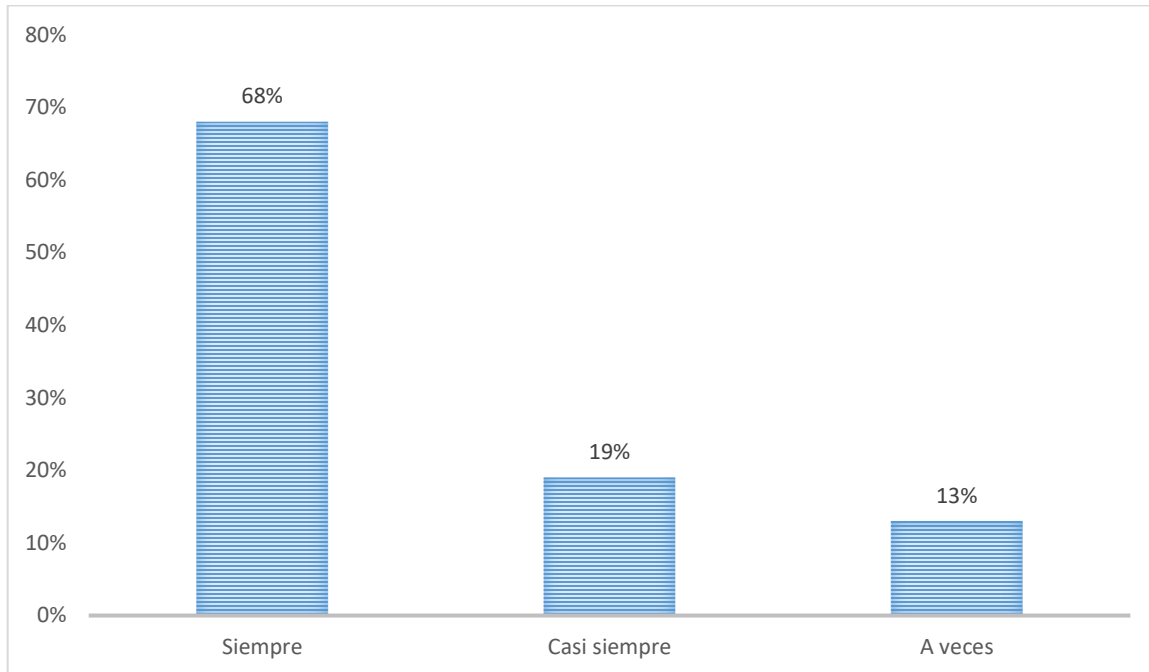
Criterios	fi	%
Siempre	0.68	68
Casi siempre	0.19	19
A veces	0.13	13
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 2 se observó, que los 55 entrevistados representaron un 0.68% afirman que es determinante el clima laboral, de la misma forma 15 encuestados representaron un 0.19% indican que están pendiente de decisión respecto a la influencia del clima laboral, finalmente los 10 encuestados que representaron en un 0.13% señalan que no es definitiva la influencia del clima laboral.

Figura 2



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 2 se observó, que los 55 entrevistados representaron un 0.68% afirman que es determinante el clima laboral, de la misma forma 15 encuestados representaron un 0.19% indican que están pendiente de decisión respecto a la influencia del clima laboral, finalmente los 10 entrevistados que representaron en un 0.13% señalan que no es definitivo la influencia del clima laboral.



Tabla N° 03

A la preguntas, ¿considera usted que vuestro director es carismatico con sus colegas docentes?

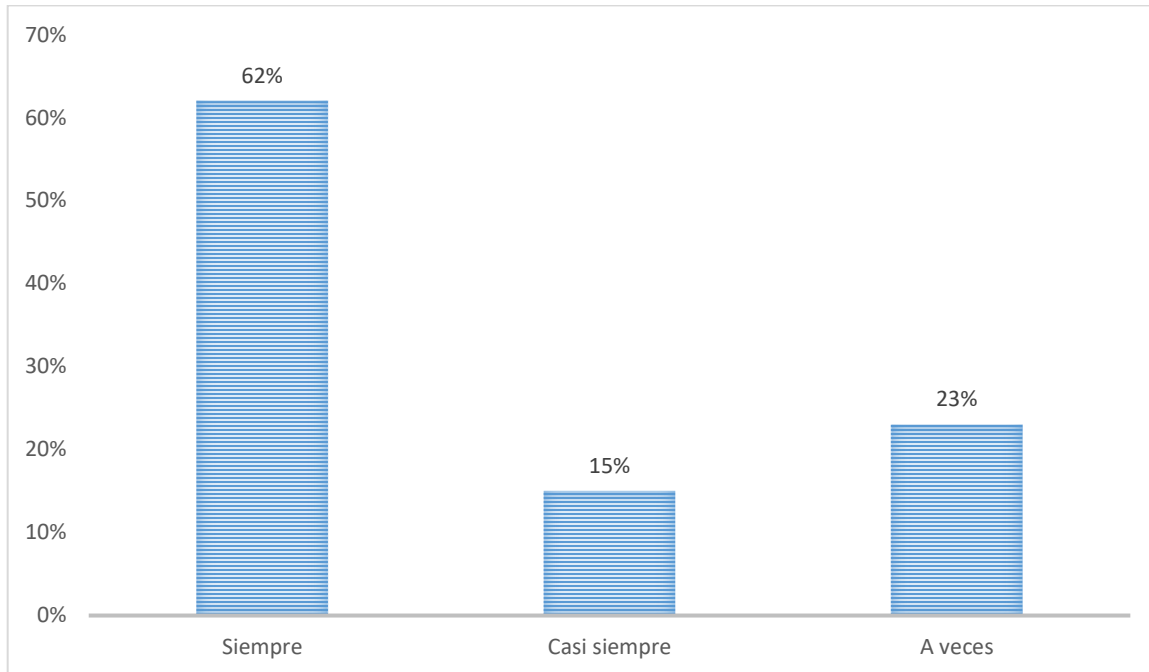
Criterios	fi	%
Siempre	0.62	62
Casi siempre	0.15	15
A veces	0.23	23
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 3 se observó, que los 50 entrevistados que representaron en un 0.62% señalan la influencia del clima laboral, a continuación, los 12 encuestados que representaron en un 0.15% mencionan que la influencia dubitativa del clima laboral, por último, que los 18 encuestados que representaron en un 0.23% mencionan que no es determinante la influencia del clima laboral.

Figura 3



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 3 se observó, que los 50 entrevistados que representaron en un 0.62% señalan la influencia del clima laboral, a continuación, los 12 encuestados que representaron en un 0.15% mencionan que la influencia dubitativa del clima laboral, por último, que los 18 entrevistados que representaron en un 0.23% mencionan que es determinante la influencia del clima laboral.



Tabla N° 04

A la pregunta, ¿Ud. Profesor considera que su comportamiento es bueno con sus colegas?

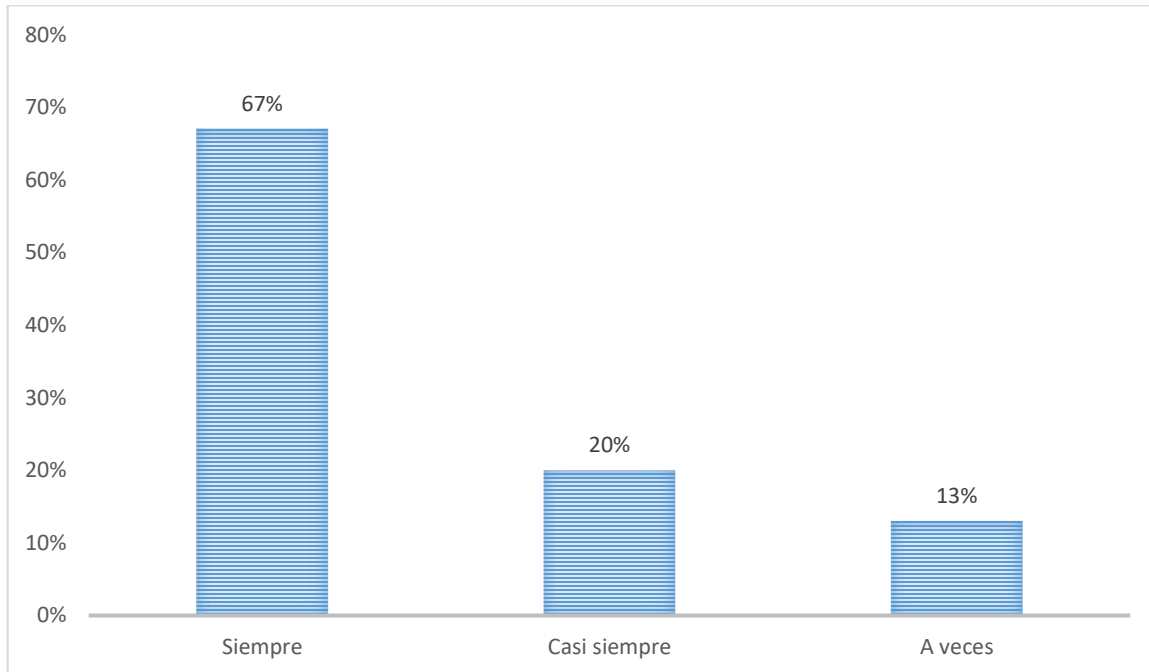
Criterios	fi	%
Siempre	0.67	67
Casi siempre	0.20	20
A veces	0.13	13
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 4 se observó, que los 54 entrevistados representaron un 0.67% señalan la determinación del clima laboral, a continuación, los 16 encuestados representaron un 0.20% afirman la incidencia dubitativa del clima laboral, además los 10 encuestados representaron un 0.13% señalan la influencia del clima laboral.

Figura 4



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En la figura 4 se observó, que los 54 entrevistados representaron un 0.67% afirman que la determinación del clima laboral, a continuación, los 16 encuestados representaron un 0.20% señalan la incidencia dubitativa del clima laboral, además los 10 encuestados representaron un 0.13% afirman la incidencia del clima laboral.



Tabla N° 05

A la pregunta, ¿considera usted que las evaluaciones miden el clima laboral?

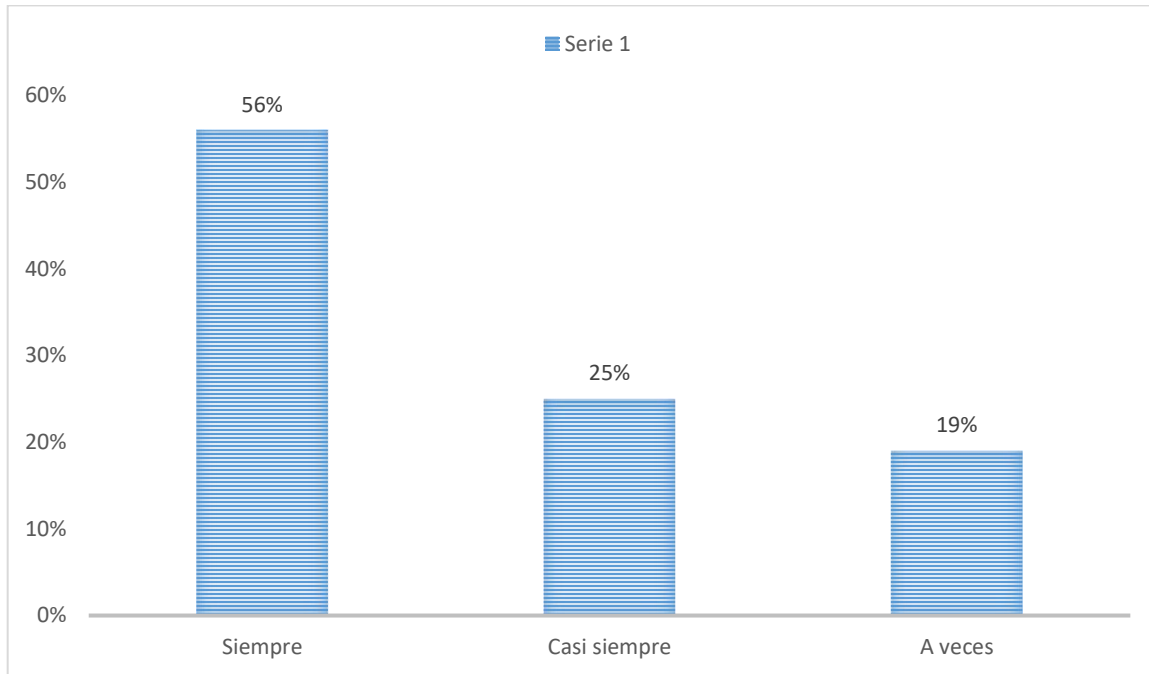
Criterios	fi	%
Siempre	0.56	56
Casi siempre	0.25	25
A veces	0.19	19
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 5 se observó, que los 45 entrevistados representaron un 0.56% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, 20 encuestado representan un 0.25% señalan que tienen duda sobre la influencia del clima laboral, finalmente los 15 entrevistados representaron un 0.19% señalan la no existe la influencia del clima laboral.

Figura 5



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 5 se observó, que los 45 entrevistados representaron un 0.56% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 20 encuestado representan un 0.25% señalan que tienen duda sobre la influencia del clima laboral, además los 15 encuestados representaron un 0.19% señalan la no existe la influencia del clima laboral.



Tabla N° 06

A la pregunta ¿considera usted que los conocimientos de clima laboral ayudan en las relaciones personales?

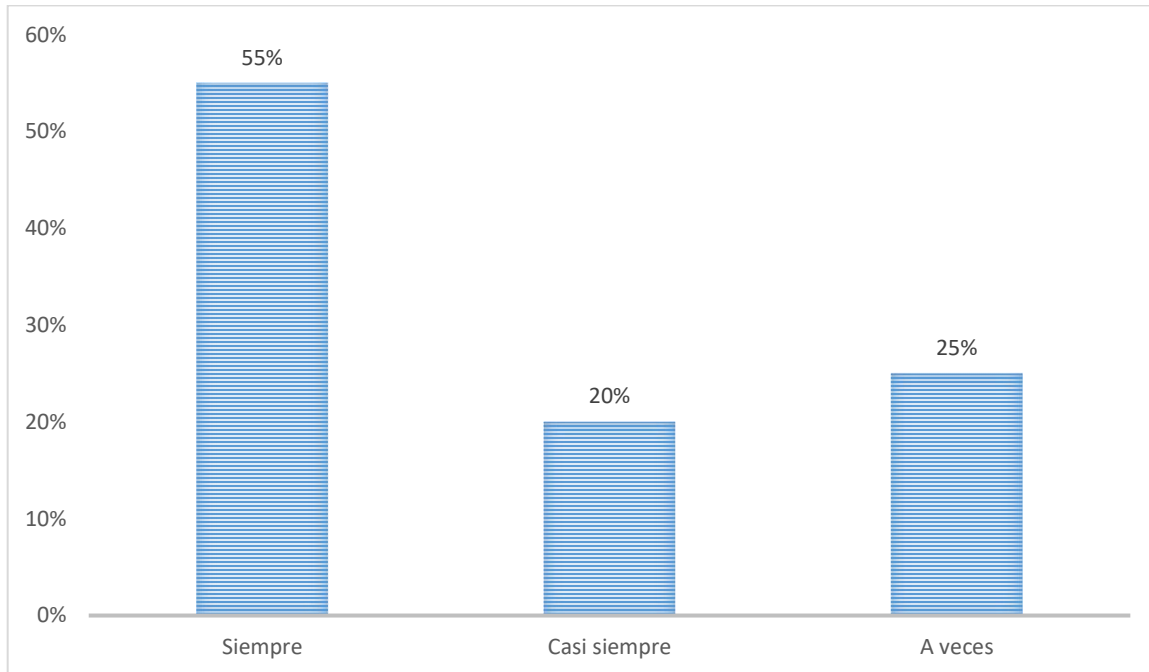
Criterios	fi	%
Siempre	0.55	55
Casi siempre	0.20	20
A veces	0.25	25
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 6 se observó, que a los 44 entrevistados representaron un 0.55% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 16 encuestados representaron un 0.20% afirman la existencia de la duda respecto a la influencia del clima laboral, finalmente los 20 entrevistados representaron un 0.25% indican que la no influencia del clima laboral.

Figura 6



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 6 se observó, que a los 44 entrevistados representaron un 0.55% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 16 encuestados representaron un 0.20% indican la presencia de la duda respecto a la influencia del clima laboral, además los 20 encuestados representaron un 0.25% señalaron la no influencia del clima laboral.



Tabla N° 07

A la pregunta, Ud. Como docente esta de acuerdo con el trato de sus demas colegas

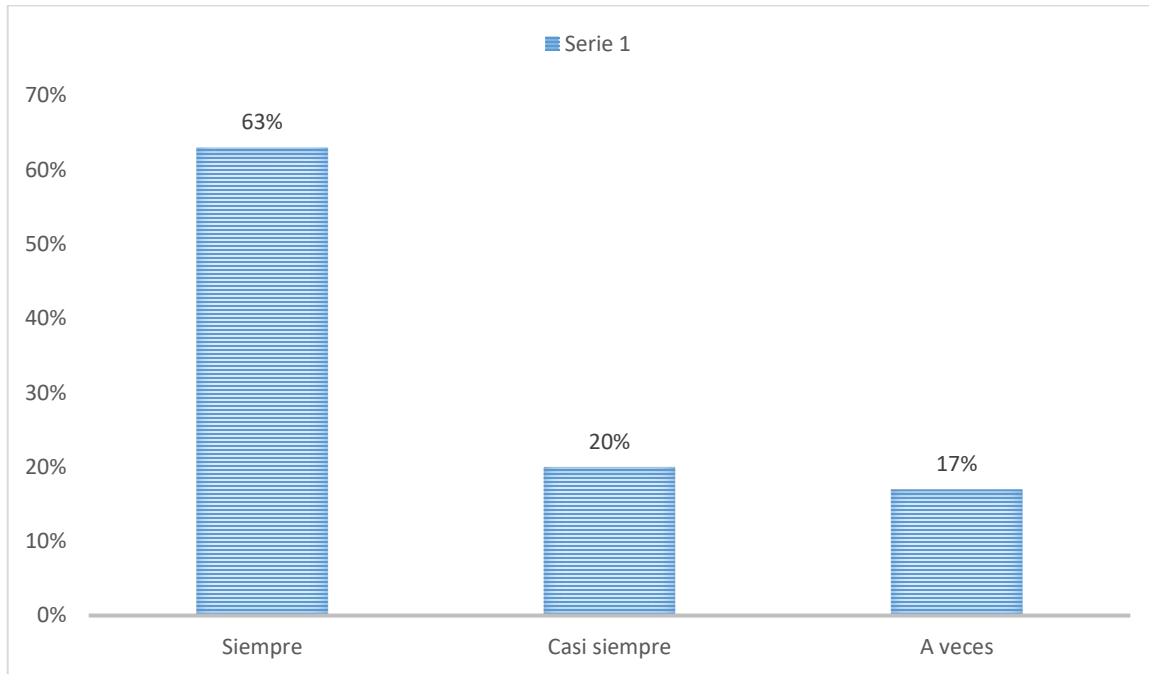
Criterios	fi	%
Siempre	0.63	63
Casi siempre	0.20	20
A veces	0.17	17
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 7 se observó, que los 63 encuestados representaron un 0.67% señalan la influencia del clima laboral en la gestión institucional, a continuación, los 16 encuestados que representaron en un 0.20%, además los 14 encuestados representaron un 0.17% afirman no influye el clima laboral.

Figura 7



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 7 se verifica, que los 63 entrevistados representaron un 0.67% afirman la frecuencia del clima laboral en la gestión institucional, a continuación, los 16 encuestados que representaron en un 0.20%, finalmente los 14 encuestados representaron un 0.17% señalaron no influye el clima laboral.



Tabla N° 08

A la pregunta ¿estas de acuerdo con el comportamiento de los padres de familia?

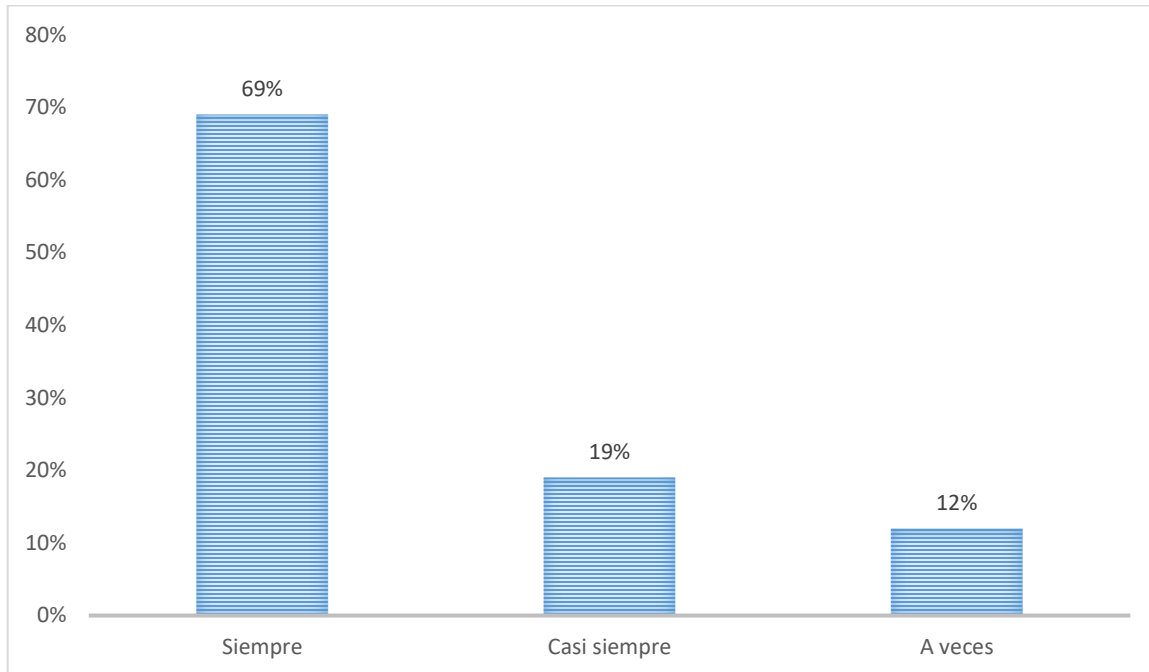
Criterios	fi	%
Siempre	0.69	69
Casi siempre	0.19	19
A veces	0.12	12
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 8 se observó, que los 55 encuestados representaron un 0.69% señalaron la incidencia del clima laboral, a continuación, los 15 encuestados representaron un 0.19% señalan están pendientes de la influencia del clima laboral, además los 10 encuestados representaron un 0.12% señalan la no incidencia del clima laboral en la Institución Educativa.

Figura 8



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 8 se observó, que los 55 entrevistados representaron un 0.69% señalaron que la influencia del clima laboral, a continuación, los 15 encuestados representaron un 0.19% señalaron que están pendientes de la influencia del clima laboral, finalmente los 10 entrevistados representaron un 0.12% señalan la no influencia del clima laboral en la Institución Educativa



Tabla N° 09

A la pregunta ¿Qué conocimiento tienes sobre las relaciones humanas?

Criterios	fi	%
Siempre	0.65	65
Casi siempre	0.23	23
A veces	0.12	12
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 9 se observó, que a los 52 entrevistados representaron un 0.65% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 18 encuestados representaron un 0.23% señalaron de estar pendiente de la decisión sobre el clima laboral, por último, los 10 entrevistados representaron un 0.12% señalan la no incidencia del clima laboral.

Figura 9

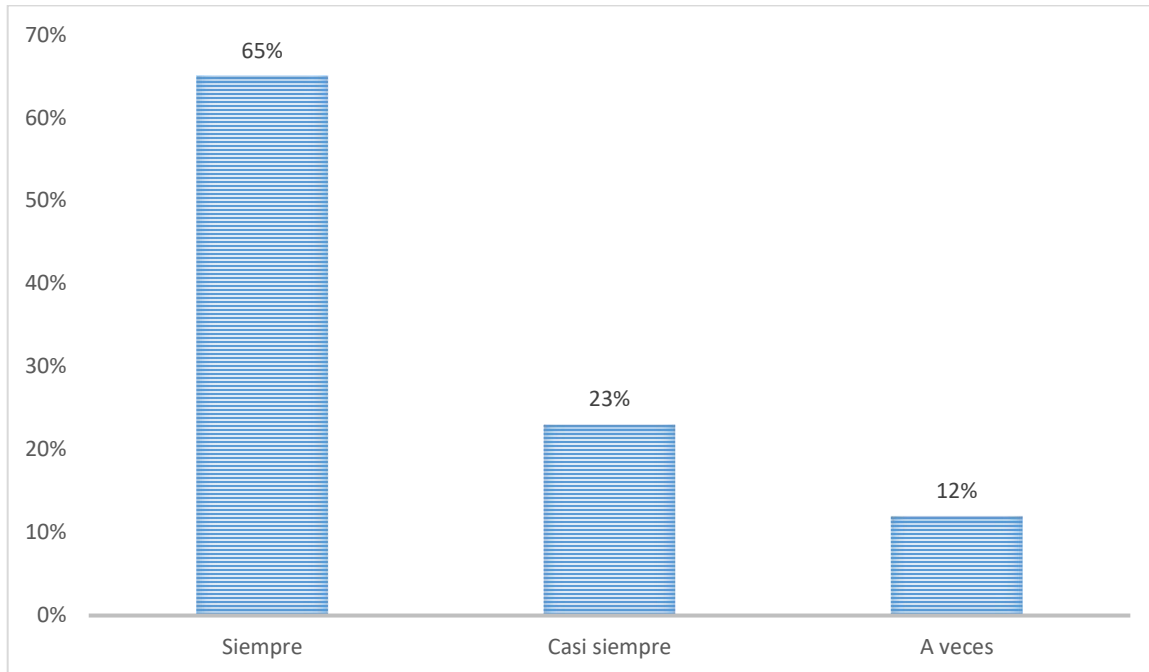


Figura: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 9 se observó, a los 52 entrevistados representaron un 0.65% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 18 encuestados representaron un 0.23% afirman de estar pendiente de la decisión respecto al clima laboral, además, los 10 entrevistados representaron un 0.12% indican que la no influencia del clima laboral.

Tabla N° 10

A la pregunta, ¿considera Ud. Que el MINEDU, promueve capacitaciones sobre las relaciones humanas?

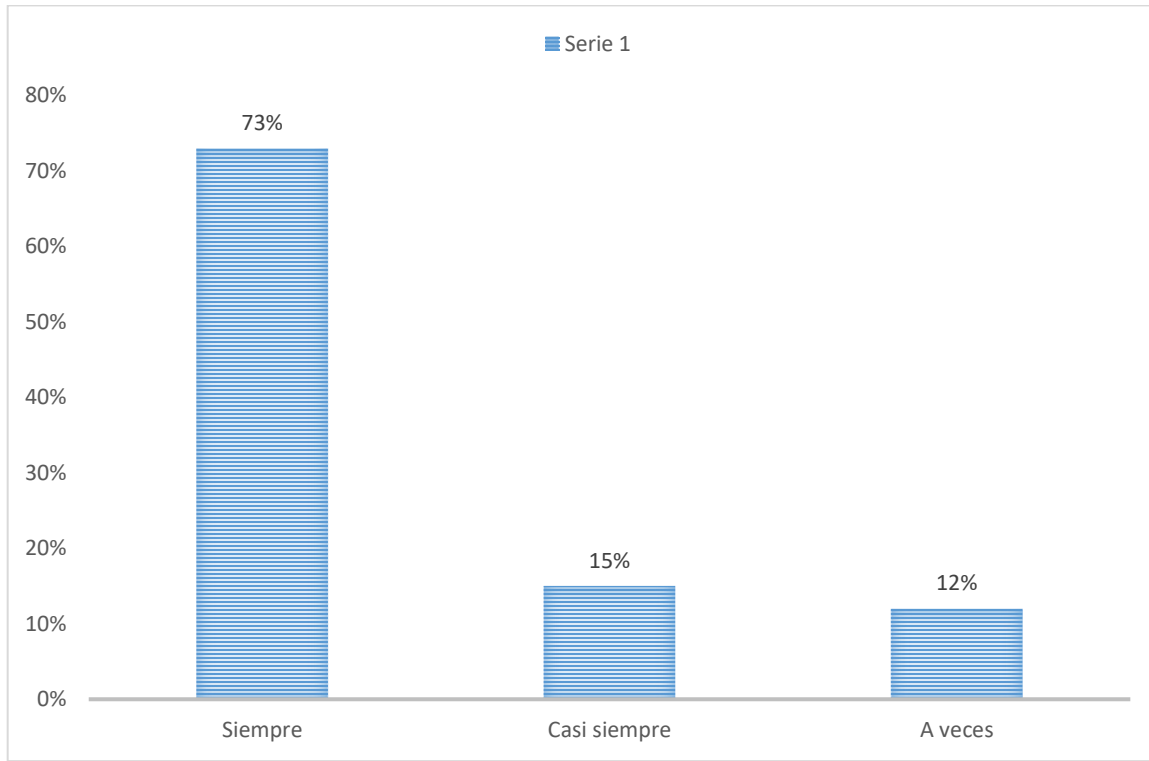
Criterios	fi	%
Siempre	0.73	73
Casi siempre	0.15	15
A veces	0.12	12
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 10 se observó, que los 58 encuestados representaron un 0.73% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 12 encuestados que representaron en un 0.15% afirmaron estar pendiente sobre la decisión del clima laboral, además los 10 encuestados que representaron en un 0.12% afirman la no incidencia del clima laboral en la Institución Educativa.

Figura 10



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 10 se observó, que los 58 entrevistados representaron un 0.73% mencionan que la influencia del clima laboral, a continuación, los 12 encuestados que representaron en un 0.15% afirman estar pendiente sobre la decisión del clima laboral, además los 10 encuestados que representaron en un 0.12% afirman la no incidencia del clima laboral en la I.E.



GESTIÓN INSTITUCIONAL

Tabla N° 11

A la pregunta, ¿Ud. Como profesor siente que se encuentra en un clima laboral agradable?

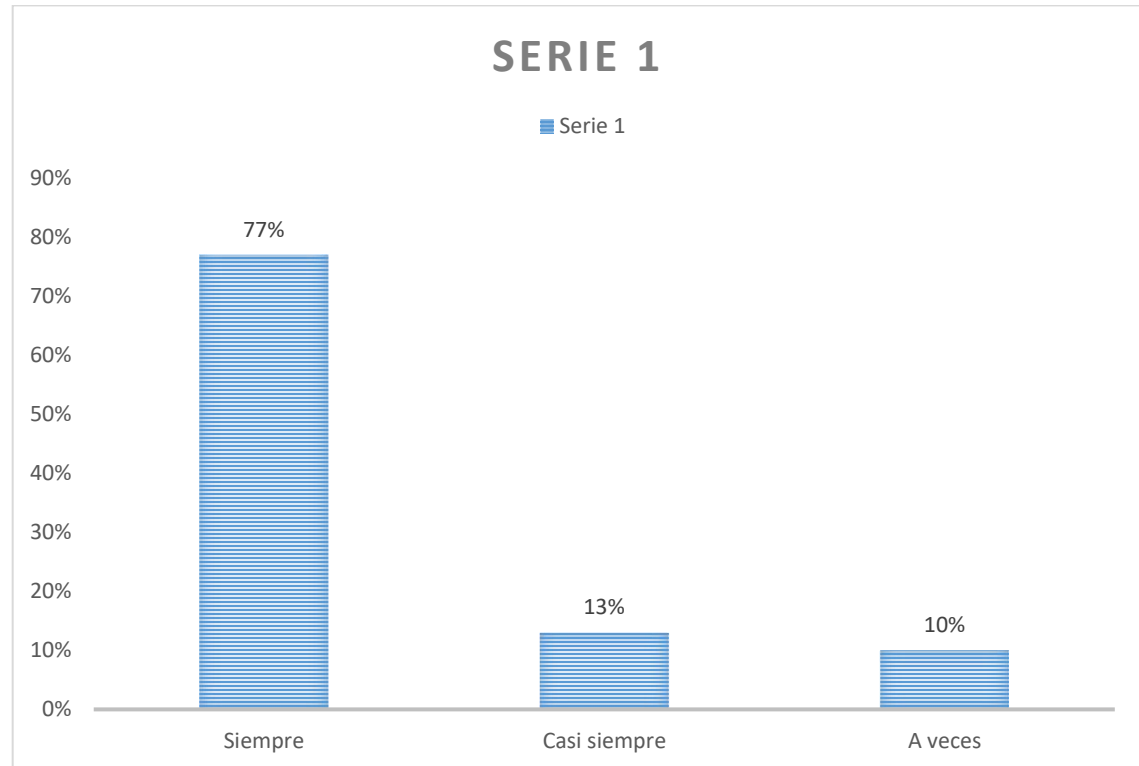
Criterios	Fi	%
Siempre	0.77	77
Casi siempre	0.13	13
A veces	0.10	10
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 11 se observó, que los 62 entrevistados representaron un 0.77% indican que si existe efectos en la gestión institucional, consecuentemente el 10 encuestados representaron un 0.13% afirman la indecisión respecto a los efectos de la gestión institucional, ademas el 08 encuestados que representaron en un 0.10% mencionan que se aprecia los efectos en la gestión institucional.

Figura 11



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 11 observó, que los 62 entrevistados representaron un 0.77% indican que si existe efectos en la gestión institucional, consecuentemente el 10 entrevistados representaron un 0.13% afirman la indecisión sobre los efectos de la gestión institucional, además el 08 encuestados que representaron en un 0.10% mencionan que se aprecia los efectos en la gestión institucional.



Tabla N° 12

A la pregunta ¿Ud. Como profesor considera que el clima laboral es ameno entre sus colegas?

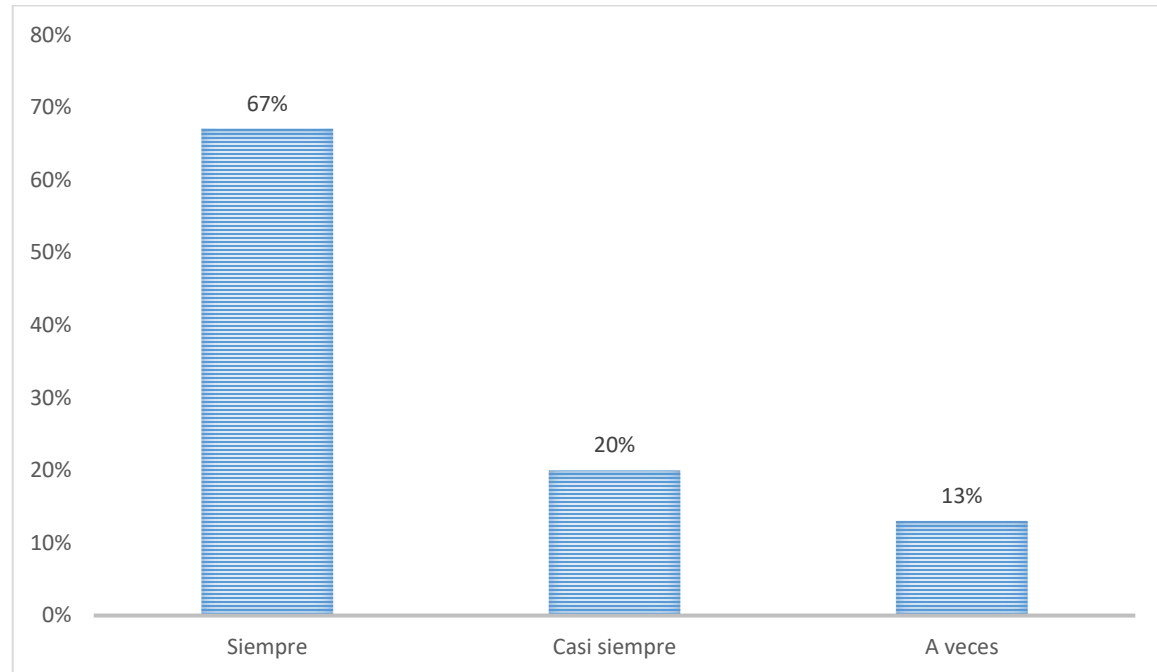
Criterios	fi	%
Siempre	0.67	67
Casi siempre	0.20	20
A veces	0.13	13
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 12 se observó, que los 54 entrevistados representaron un 0.67% afirman que si existen logros en la gestión institucional, consecuentemente que los 16 entrevistados representaron un 0.20% afirman la indecisión respecto a los efectos de gestión institucional, además de los 10 encuestados representaron un 0.13% que no hay logros de gestión institucional en la I.E.

Figura 12



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 12 se observó, que los 54 entrevistados representaron un 0.67% afirman que si existe logros en la gestión institucional, consecuentemente que los 16 encuestados representaron un 0.20% afirman la indecisión respecto a los efectos de gestión institucional, además los 10 entrevistados representaron un 0.13% que no hay logros de gestión institucional en la Institución Educativa.



Tabla N° 13

A la pregunta, ¿considera Ud. Que los trabajadores administrativos de la institucion fomentan el buen clima laboral?

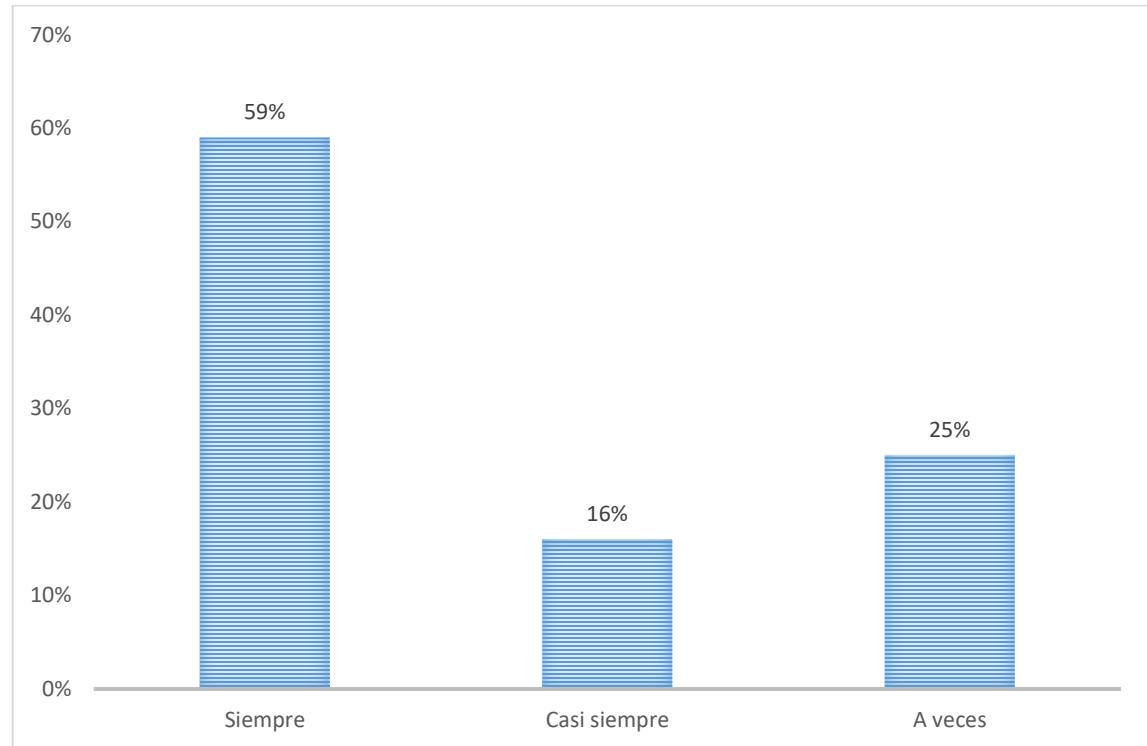
Criterios	fi	%
Siempre	0.59	59
Casi siempre	0.16	16
A veces	0.25	25
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 13 se observó, que el 47 entrevistados representaron un 0.59% que afirman que si se apreció los logros de gestión institucional, consecuentemente que el 13 entrevistados representaron un 0.16% que afirman sobre la indecisión de la gestión institucional, que el 20 encuestados representaron un 0.25% afirmaron que no hay los efectos en la gestión institucional.

Figura 14



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 13 se observó, que el 47 encuestados representaron un 0.59% que afirman que si se apreció los logros de gestión institucional, luego de que el 13 encuestados representaron un 0.16% que afirman respecto a la indecisión de la gestión institucional, que el 20 encuestados representaron un 0.25% afirmaron que no hay los efectos en la gestión institucional.



Tabla N° 14

A la pregunta ¿Ud. Como docente considera que fomenta un buen clima laboral?

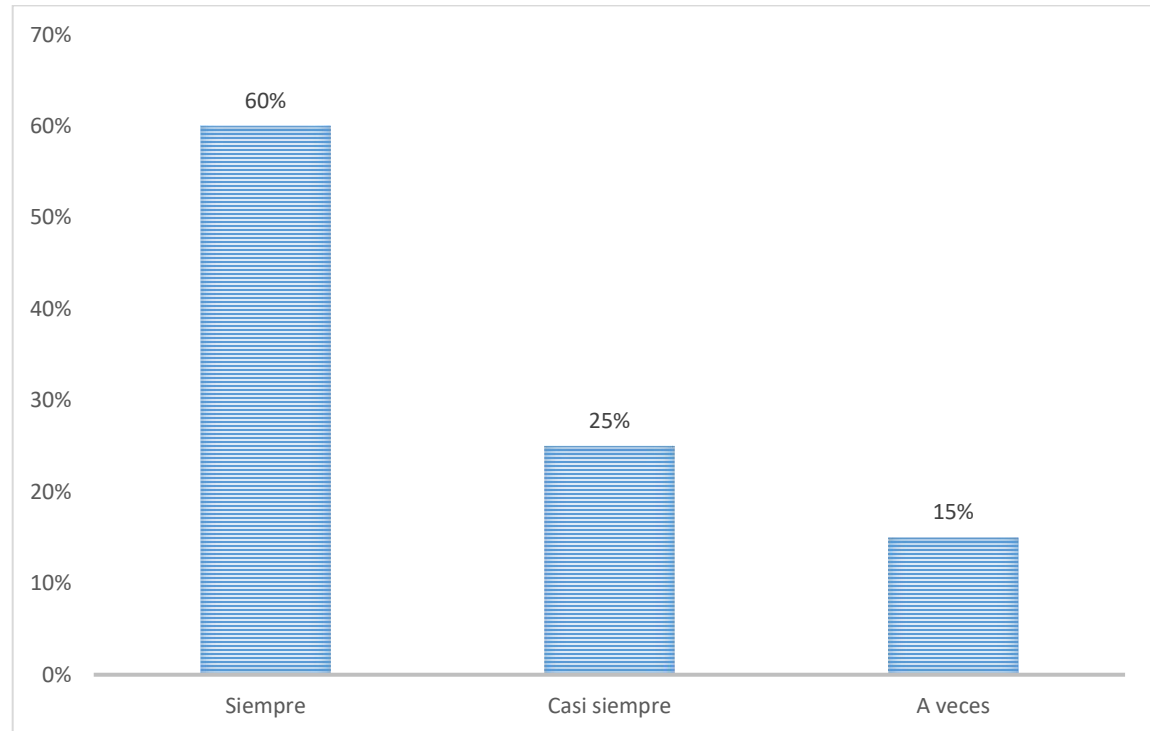
Criterios	fi	%
Siempre	0.60	60
Casi siempre	0.25	25
A veces	0.15	15
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

Tabla 14 se observó, que los 48 encuestados representaron un 0.60% afirman que los alcances de gestión institucional, luego de que los 20 encuestados representaron un 0.25% afirman que existe la indecisión respecto a la gestión institucional, además 12 encuestados que representaron en un 0.15% afirman que no se apreció los efectos en la gestión institucional.

Figura 14



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 14 se observó, que los 48 entrevistados representaron un 0.60% afirman que los logros de gestión institucional, luego que los 20 encuestados representaron un 0.25% señalan que hay la indecisión respecto a la gestión institucional, además 12 encuestados que representaron en un 0.15% afirman que no se aprecian los efectos en la gestión institucional.



Tabla N° 15

A la pregunta, ¿Ud. Como docente alguna vez intento evaluar cual es el ambiente laboral en la institucion?

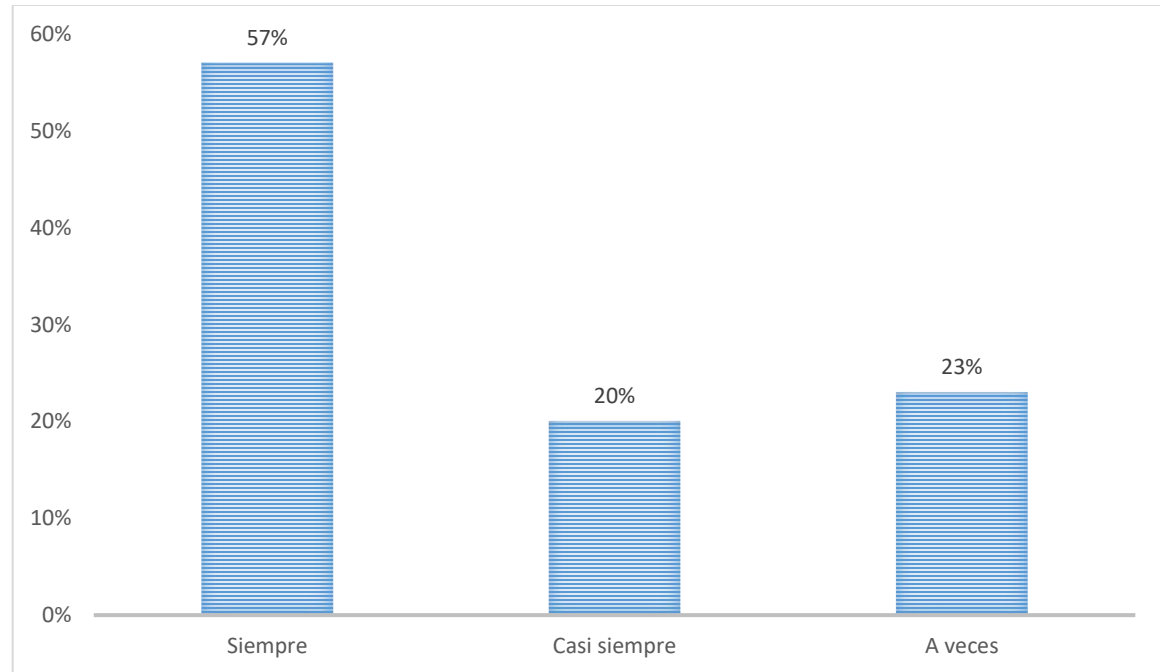
Criterios	fi	%
Siempre	0.57	57
Casi siempre	0.20	20
A veces	0.23	23
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 15 se observó, que el 46 entrevistados que representaron en un 0.57% que afirmaron que se apreciaron los incidencias en la gestión institucional, seguidamente 16 encuestados que representaron en un 0.20% que afirmaron la indecisión respecto a la gestión institucional, además el 18 encuestados que representaron en un 0.23% que señalan no hay las incidencias de gestión institucional.

Figura 15



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 15 se observó, que el 46 encuestados que representaron en un 0.57% que afirman que se aprecian los efectos en la gestión institucional, continuado con 16 encuestados que representaron en un 0.20% que afirmaron que la indecisión sobre la gestión institucional, finalmente el 18 encuestados que representaron en un 0.23% que afirmaron no hay existencia de los efectos de gestión institucional.



Tabla N° 16

A la pregunta ¿cree que las capacitaciones sobre clima laboral ayuden en la relaciones laborales?

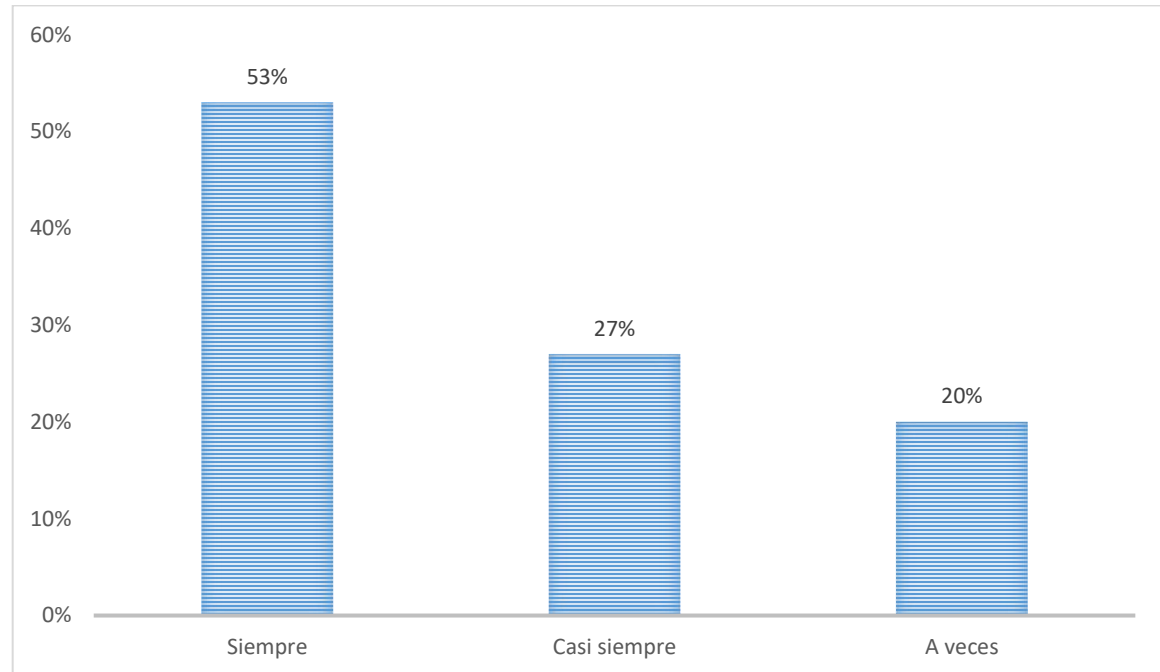
Criterios	fi	%
Siempre	0.53	53
Casi siempre	0.27	27
A veces	0.20	20
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 16 se observó, que los 42 entrevistados que representaron en un 0.53% que afirmaron que existen logros de la gestión institucional, a continuación, los 22 encuestados que representaron en un 0.27% afirmaron la indecisión respecto la gestión institucional, después de que los 16 encuestados que representan 0.20% afirmaron que no hay los efectos en la gestión institucional.

Figura 16



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 16 se observó, que los 42 encuestados que representaron en un 0.53% que afirmaron que existe logros de la gestión institucional, a continuación, los 22 encuestados que representaron en un 0.27% afirmaron la indecisión respecto a la gestión institucional, después de que los 16 entrevistados que representan 0.20% afirmaron que no hay los efectos en la gestión institucional.



Tabla N° 17

A la pregunta ¿Ud. Como docente afirmaria que el comportamiento de sus colegas fomenta el buen clima laboral?

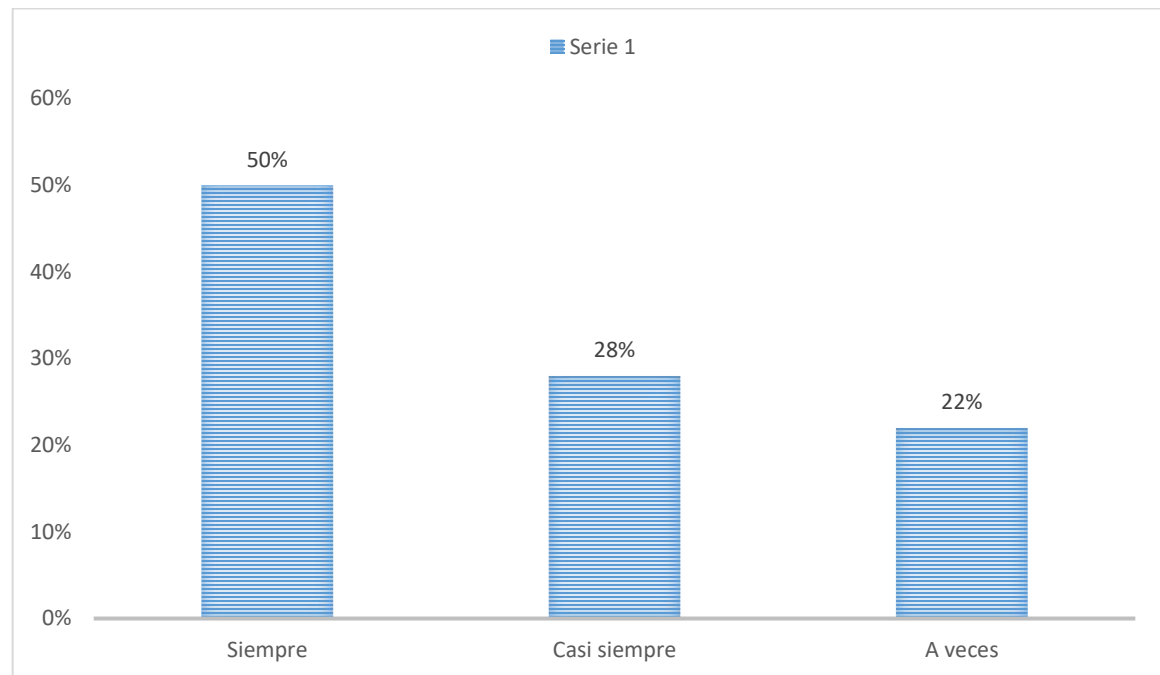
Criterios	fi	%
Siempre	0.50	50
Casi siempre	0.28	28
A veces	0.22	22
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 17 se observó, que el 40 entrevistados que representaron en un 0.50% que afirmaron que existe logros de efectos en la gestión institucional, consecuentemente que el 22 entrevistados representaron un 0.28% afirmaron la indecisión respecto a los efectos de gestión institucional, por último el 18 encuestados que representaron en un 0.22% afirmaron que no hay existencia de los efectos de gestión institucional.

Figura 17



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 18 se observó, que el 40 entrevistados que representaron en un 0.50% que afirmaron que existe logros de efectos en la gestión institucional, seguidamente que el 22 entrevistados representaron un 0.28% afirmaron la indecisión respecto a los efectos de gestión institucional, además el 18 encuestados que representaron en un 0.22% afirmaron que no hay existencia de los efectos de gestión institucional.



Tabla N° 18

A la pregunta ¿Ud. Cree que el comportamiento de los padres de familia influye en el clima laboral de la institucion?

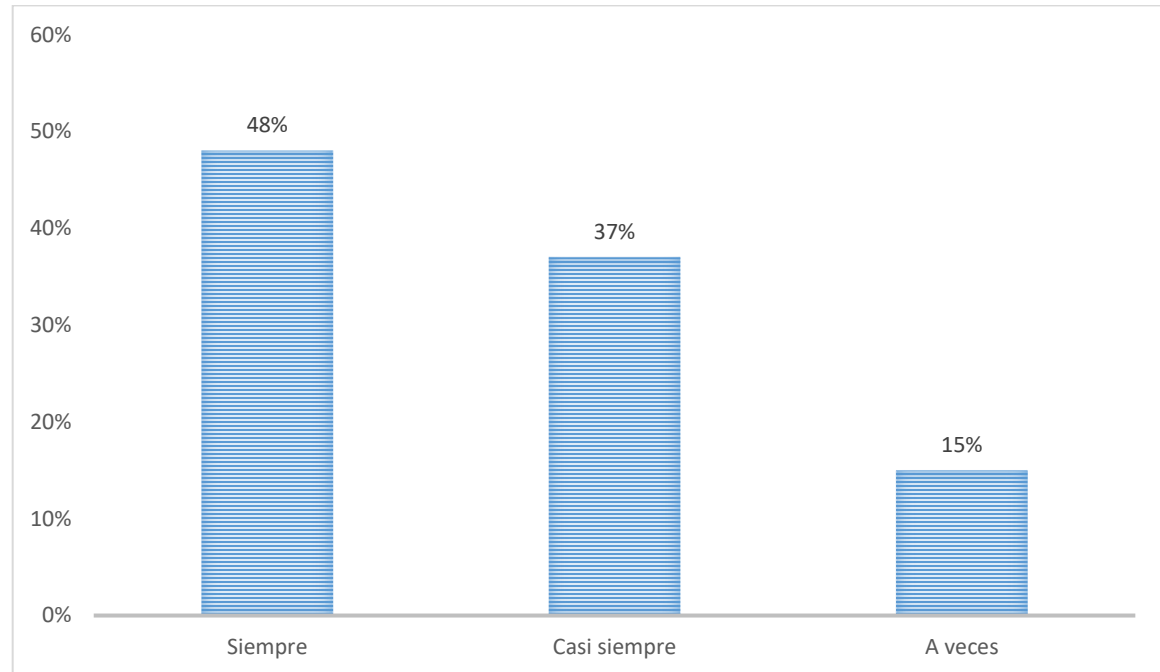
Criterios	fi	%
Siempre	0.48	48
Casi siempre	0.37	37
A veces	0.15	15
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 18 se observó, que los 38 entrevistados que representaron en un 0.48% que afirmaron que se apreció los efectos en la gestión institucional, seguidamente que los 30 entrevistados que representaron en un 0.37% que afirmaron la indecisión sobre los efectos de gestión institucional, además el 12 encuestados que representaron en un 0.15% afirmaron que no hay existencia los efectos en la gestión institucional.

Figura 18



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 18 se observó, que los 38 entrevistados que representaron en un 0.48% que afirmaron que se apreció los efectos en la gestión institucional, seguidamente que los 30 entrevistados que representaron en un 0.37% que afirmaron que la indecisión sobre los efectos de gestión institucional, además el 12 entrevistados que representaron en un 0.15% afirmaron que no hay existencia de los efectos en la gestión institucional



Tabla N° 19

A la pregunta ¿se capacita sobre las relaciones laboral y humanas?

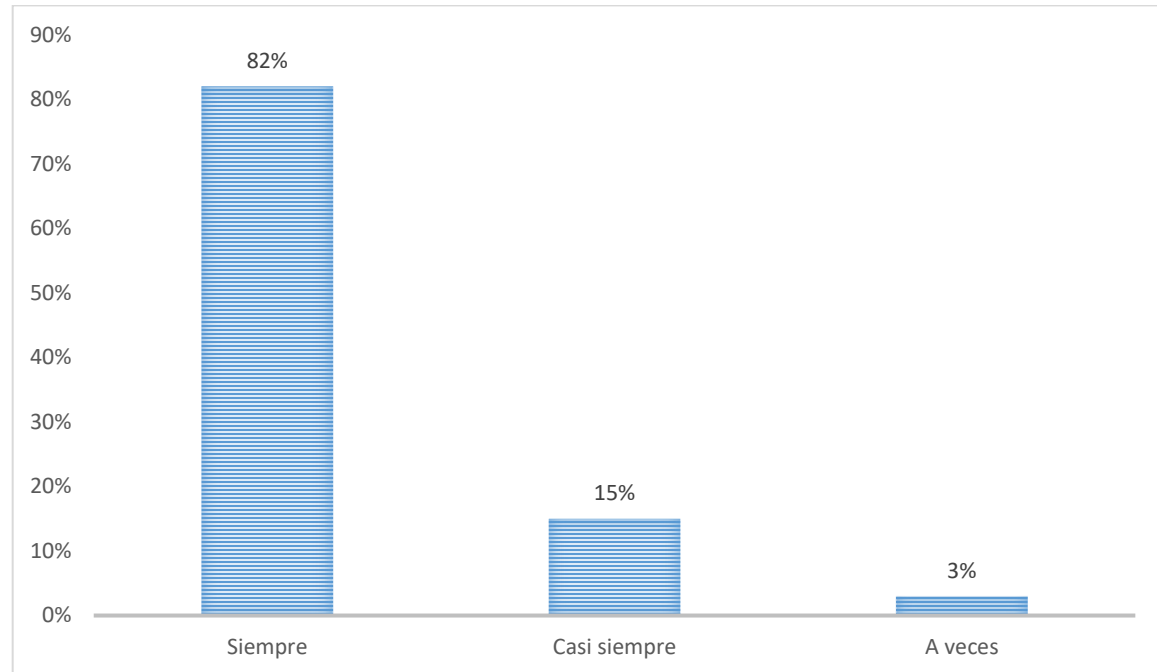
Criterios	fi	%
Siempre	0.82	82
Casi siempre	0.15	15
A veces	0.03	03
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 19 se observó, que el 66 entrevistados que representaron en un 0.82% afirmaron que se aprecia los efectos en la gestión institucional, seguidamente que el 15 entrevistados que representaron en un 0.12% afirmaron que se aprecia la indecisión de los efectos de gestión institucional, además el 02 encuestados que representaron en un 0.03% afirmaron que no hay existencia de los efectos en la gestión institucional.

Figura 19



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 19 se observó, que el 66 entrevistados que representaron en un 0.82% afirmaron que se apreció los efectos en la gestión institucional, continuando que el 15 entrevistados que representaron en un 0.12% afirmaron que se aprecia la indecisión de los efectos de gestión institucional, finalmente el 02 entrevistados que representaron en un 0.03% afirmaron que no hay existencia los efectos en la gestión institucional.



Tabla N° 20

A la pregunta ¿el MINEDU con que frecuencia realiza capacitacion sobre clima laboral y relaciones laborales?

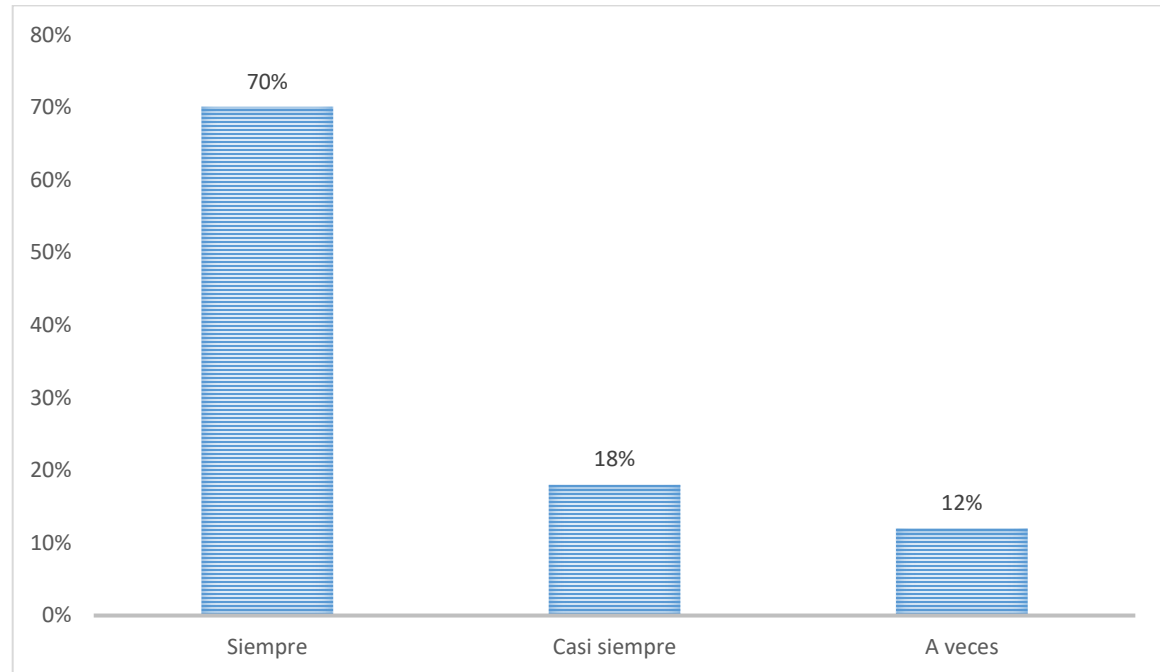
Criterios	fi	%
Siempre	0.70	70
Casi siempre	0.18	18
A veces	0.12	12
Total	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En tabla 20 se observó, que el 56 entrevistados que representaron en un 0.70% que afirmaron que se apreció los efectos de gestión institucional, continuado con el 14 encuestados que representaron en un 0.18% que afirmaron la indecisión sobre los efectos de gestión institucional, finalmente el 10 entrevistados que representaron en un 0.12% afirmaron que no se apreció los logros en la gestión institucional.

Figura 20



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

En figura 20 se observó, que el 56 entrevistados que representaron en un 0.70% que afirmaron que se apreció los efectos de gestión institucional, continuado con el 14 encuestados que representaron en un 0.18% que afirmaron la indecisión sobre los efectos de gestión institucional, además el 10 encuestados que representaron en un 0.12% afirmaron que no se apreció los logros en la gestión institucional.



CONTRASTACION DE HIPOTESIS

HIPOTESIS GENERAL

La contrastación de la hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación de Pearson, el coeficiente de correlación de Pearson es una medida estadística que evalúa la relación lineal entre dos variables cuantitativas. El valor del coeficiente varía entre -1 y +1, donde -1 indica una correlación negativa perfecta, +1 una correlación positiva perfecta y 0 ninguna correlación lineal. Se utiliza a menudo para probar hipótesis relacionadas con la existencia de una relación entre dos variables.

Definición de Hipótesis

- Hipótesis Nula (H_0): El clima laboral no tiene un influencia en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022
- Hipótesis Alternativa (H_a): El clima laboral tiene un influencia en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022

Cálculo del Coeficiente de Pearson



Tabla

Calculo de coeficiente de correlación de Pearson de la variable "gestión institucional y Clima laboral"

		<i>Correlaciones</i>	
		Gestión Institucional	Clima Laboral
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	.863**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	80	80
Clima Laboral	Correlación de Pearson	.863**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El cuadro presenta un análisis de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables "Gestión Institucional" y "Clima Laboral" en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022. La correlación es muy alta (0.863), lo cual indica una fuerte relación lineal positiva entre las dos variables. Este resultado es significativo en el nivel de 0.01 (menos del 1% de probabilidad de que la correlación sea debido al azar), lo cual se muestra con el valor "Sig. (bilateral) < .001".



Conclusión

Dada la alta correlación significativa de Pearson (.863, $p < .001$), se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) que plantea que el clima laboral no tiene una influencia en la gestión institucional de la Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a) que sugiere que el clima laboral tiene una influencia significativa en la gestión institucional.

Este resultado sugiere que mejorar el clima laboral podría tener un impacto positivo en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca. Sería recomendable realizar estudios adicionales para investigar la causalidad y entender mejor cómo estos dos factores se influyen mutuamente.

Es importante tener en cuenta que la correlación no implica causalidad, y por lo tanto, sería útil llevar a cabo investigaciones adicionales, como experimentos o estudios longitudinales, para explorar la naturaleza de esta relación.



HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Definición de Hipótesis

- Hipótesis Nula (H0): la identidad no influye en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022
- Hipótesis Alternativa (Ha): la identidad influye en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022

Cálculo del Coeficiente de Pearson

Tabla

Cálculo de coeficiente de correlación de Pearson de la variable "gestión institucional e identidad"

		Correlaciones	
		Gestión Institucional	Identidad
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	.917**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	80	80
Identidad	Correlación de Pearson	.917**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Interpretación

El cuadro muestra un análisis de correlación usando el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables "Gestión Institucional" e "Identidad" en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022. La correlación es extremadamente alta (0.917), lo cual sugiere una relación lineal muy fuerte y positiva entre estas dos variables. Además, el resultado es estadísticamente significativo a un nivel de 0.01 (con un valor "Sig. (bilateral) < .001"), lo cual significa que hay menos de un 1% de probabilidad de que esta correlación sea fruto del azar.

Conclusión

Debido a la correlación altamente significativa de Pearson (0.917, $p < .001$), se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) que sostiene que la identidad no influye en la gestión institucional de la Institución Educativa. Por ende, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a) que afirma que la identidad sí tiene una influencia significativa en la gestión institucional.

Estos resultados sugieren que la identidad es un factor crítico que debe ser considerado en cualquier esfuerzo para mejorar la gestión institucional en esta institución educativa. Esto podría tener importantes implicaciones en áreas como políticas de inclusión, estrategias de liderazgo y en el diseño de programas educativos.

Al igual que en el caso anterior, es fundamental recordar que correlación no implica causalidad. Para establecer una relación causal definitiva entre la identidad y la gestión institucional, sería recomendable llevar a cabo investigaciones adicionales, como estudios longitudinales o experimentos controlados.



HIPOTESIS ESPECIFICA 2

Definición de Hipótesis

- Hipótesis Nula (H0): la organización no influye en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022
- Hipótesis Alternativa (Ha): la organización influye en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca-2022

Cálculo del Coeficiente de Pearson

Tabla

Cálculo de coeficiente de correlación de Pearson de la variable "gestión institucional y la organización"

		Correlaciones	
		Gestión Institucional	Organización
Gestión Institucional	Correlación de Pearson	1	.822**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	80	80
Organización	Correlación de Pearson	.822**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).



Interpretacion

El cuadro muestra un análisis de correlación usando el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables "Gestión Institucional" y "Organización" en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022. La correlación resulta ser alta (0.822), lo que sugiere una fuerte relación lineal positiva entre ambas variables. El resultado es estadísticamente significativo en un nivel de 0.01 (con un valor "Sig. (bilateral) < .001"). Esto implica que hay menos de un 1% de probabilidad de que la correlación observada sea aleatoria.

Conclusión

Dada la alta correlación significativa de Pearson (0.822, $p < .001$), se rechaza la Hipótesis Nula (H_0) que afirma que la organización no influye en la gestión institucional de la Institución Educativa. Por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a) que plantea que la organización sí tiene una influencia significativa en la gestión institucional.

Este resultado indica que la organización es un factor clave que podría contribuir al rendimiento de la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca. Las implicaciones son claras: se debe prestar atención a cómo se estructura y se lleva a cabo la organización dentro de la institución para optimizar la gestión.

Como en los casos anteriores, es fundamental recordar que una correlación estadísticamente significativa no necesariamente implica una relación de causalidad. Se necesitarían investigaciones adicionales, como estudios longitudinales o experimentos, para determinar la naturaleza exacta de esta influencia y cómo se podría maximizar.



CONCLUSIONES

- Primera:** En conclusion, el análisis muestra que hay una fuerte relación entre el clima laboral y la gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca en 2022. Con un coeficiente de 0.863 y una significancia de menos del 1%, es muy poco probable que esta conexión sea casual. Esto sugiere que un mejor clima laboral podría mejorar la gestión de la institución, aunque se necesitan más estudios para confirmarlo.
- Segunda:** En Resumen, el análisis muestra una fuerte relación entre la identidad y la gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca en 2022. Con un coeficiente muy alto de 0.917 y una significancia de menos del 1%, es muy improbable que esta fuerte conexión sea una coincidencia. Esto sugiere que la identidad tiene un papel importante en cómo se maneja la institución. Sin embargo, para entender completamente cómo la identidad afecta la gestión institucional, sería bueno hacer más estudios en el futuro.
- Tercera:** Por ultimo, los resultados muestran que hay una fuerte conexión entre cómo se organiza la escuela y la gestión general de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca en 2022. El coeficiente de correlación es de 0.822 con una significancia de menos del 1%, lo



que hace poco probable que sea una coincidencia. Esto nos lleva a rechazar la idea de que la organización no afecta la gestión de la escuela, y sugiere que prestar atención a la organización podría mejorar cómo se dirige la institución. Aunque los números son muy indicativos, se necesitan más investigaciones para entender exactamente cómo la organización afecta la gestión escolar.



RECOMENDACIONES

- Primera:** Para mejorar la gestión institucional a través del clima laboral, se recomienda desarrollar programas de bienestar que aborden el estrés y la salud mental, ofrecer oportunidades para la formación y desarrollo profesional, y establecer sistemas de retroalimentación continua entre el personal y la administración.
- Segundo:** Dado el impacto significativo de la identidad en la gestión institucional, se sugiere implementar políticas de inclusión y diversidad, ofrecer programas educativos que aborden la identidad cultural y social, y fomentar un ambiente en el que los estudiantes y el personal puedan expresarse abierta y sinceramente respecto a sus identidades.
- Tercero:** En vista de la fuerte correlación entre la organización y la gestión institucional, sería prudente revisar y, si es necesario, modificar la estructura organizativa para optimizar su eficiencia, adoptar mejores prácticas en la administración como el uso de software de gestión educativa, y crear equipos multidisciplinarios que aborden problemas específicos para mejorar tanto la organización como la gestión escolar.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Oyarce, Otoniel (2005). Gestion de Proyectos Educativas.Lima-Perú:UNMSM
- Bueno Sánchez, E. (2003). Desarrollo y Población. Temarios vigentes en la fase de la globalización. Santos Domingos: Buhho.
- Carriego,Cristina (2007) Gestiones Institucional. Caracass:Corripios C. por A.
- Chiavenato,Idalberto (1999) Introducción a la teorías general de las administraciones. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato,Idalberto (2004) Gestiones del talento humanos.Colombias:Mc Graw Hill.
- Córdova Zamora, S. (2009). Estadísticas descriptivas e inferenciales.Lima: MOSHERA. S.R.L.
- Educacion, M. d. (2014). -Marco de. Buen Desempeños. Lima: MINEDU.
- Educación, M. d. (2014). Protocolo de Acompañamientos Pedagógicos. Lima: MINEDU.
- Helfer Palacios,Gloria(1997) El Proyeccto Educativoc Institucional. Lima-Perú: Educa
- Hernández C.,Baptista Sampieres,R.,Fernández (2019). Metodología de Investigación. Mexixos:McGrawws Hill.
- Luzuriaga,Lorenzo (1963) Pedagogías. Argehtina: Lozadas S.A.
- MINEDU (2019). Currículo Nacional. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2007). Proyectos Educativos Nacional al 2021. Lima: MINEDU.
- MINEDU. (2013). Ley de Reformas Magisterial N° 29944. Lima: MINEDU.



MINEDU. (2014). Fascículo de gestión escolar centrado en el aprendizajes. Lima:

MINEDU.

MINEDU. (2017). Enfoques críticos reflexivos para unas nuevos docencias. Lima:

Minedu.

MINEDU. (2017). Monitoreos, acompañamientos y evaluaciones de la prácticas

docente. Lima: Minedu.

Murray R. y Larry J. (2002). Estadísticas. México: McGraws-Hill

PRELAC Educaciones para todo. (2005). Protagonismos docentes en los cambios

educativos. PRELAC , 7-29.

Ramírez Cardona, Carlos (1993) Fundamentas de Administración. Colombia: Lito

Camargo Ltda.

Soza, O. y. (2014). Acompañamientos Pedagógicos y su Incidencias en el

Desempeños Docentes. Managua: Nicaragua.

Tapur Portilla, Raul.(1995). Tesis Universitarias. Lima-Perú: M. antaro

Valle, J., & Manso, J. (2013). Competencias claves como tendencias de las políticas

educativas supranacional de la Unión Europea. Ecuación. ,



ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Ficha de encuesta



Anexo N° 01: Matriz de consistencia de la tesis.

TÍTULO: CLIMA LABOAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA-2022

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la influencia del clima laboral en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cómo influye la identidad en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca?</p> <p>b) ¿Cómo es la influencia de la organización en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca?</p>	<p>Objetivo general: Evaluar la influencia del clima laboral en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar la influencia de la identidad en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca.</p> <p>b) Explicar la influencia de la organización en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión institucional en la Institución Educativa Secundaria Simón Bolívar de Juliaca durante el año 2022, donde un ambiente laboral positivo y saludable se asociará con una gestión más eficiente y efectiva en la institución.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Si influye la identidad en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca.</p> <p>b) Si influye la organización en la gestión institucional de la Institución Educativa Secundaria de Simón Bolívar de Juliaca</p>	<p>X: Clima laboral</p> <p>Y: Gestión institucional</p>	<p>Paradigma de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Paradigma cuantitativo <p>Tipo de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Descriptiva. <p>Unidad en estudio:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ El clima laboral en la gestión institucional <p>Técnicas a utilizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Encuesta <p>Instrumentos a utilizar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ficha de encuesta



Anexo N° 02: Ficha de encuesta

I. Datos informativos:

Institución: Institución Educativa.

Unidades de estudios: Variable X-Y

Escala de valoración: Siempre (3) Casi siempre (2) A veces (1)

N°	Preguntas	S	CS	AV
		3	2	1
1	Un profesor estás de acuerdo con el clima laboral			
2	Profesor Ud., interactúa amablemente con sus colegas.			
3	Que vuestro director es carismático con sus colegas docentes			
4	Ud., profesor es muy bueno con sus colegas.			
5	Que las evaluaciones miden el clima laboral.			
6	Qué, los conocimientos de clima laboral ayudan en las relaciones personales.			
7	Ud., profesor estás de acuerdo con los tratos de tus colegas			
8	Estás de acuerdo con el comportamiento de los padres de familia			
9	Qué conocimientos tienes sobre las relaciones humanas			
10	Qué, el MINEDU promueve las capacitaciones sobre las relaciones humanas			

Fuente: Elaboración propia.



Anexo N° 03: Ficha de encuesta

I. Datos informativos:

Institución: Institución Educativa.

Unidades de estudios: Variables X-Y

Escala de valoración: Siempre (3) Casi siempre (2) A veces (1)

N°	Preguntas	C	CS	AV
		3	2	1
1	Qué la gestión institucional es muy bueno en su institución Educativa.			
2	Conoces algunos instrumentos para medir la gestión institucional			
3	Qué la gestión institucional es buena en su Institución Educativa			
4	Qué durante cinco años se aprecia la mejoría de gestión institucional.			
5	El clima laboral ha mejorado la gestión institucional.			
6	Qué la gestión institucional es buena			
7	Qué la gestión institucional es regular			
8	Tienes duda sobre tu gestión institucional			
9	Qué tu gestión institucional es muy mala			
10	Qué tu gestión institucional es muy buena			

Fuente: Elaboración propia.



FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. JAVIER ALFREDO CONDORI AMANQUI

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN EDUCACION

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA – 2022

AUTOR(A): PERCY ROJAS BARRANTES

Criterios de evaluación								
N° Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	SI		SI		SI		SI	
02	SI		SI		SI		SI	
03	SI		SI		SI		SI	
04	SI		SI		SI		SI	
05	SI		SI		SI		SI	
06	SI		SI		SI		SI	
07	SI		SI		SI		SI	
08	SI		SI		SI		SI	
09	SI		SI		SI		SI	
10	SI		SI		SI		SI	
11	SI		SI		SI		SI	
12	SI		SI		SI		SI	
13	SI		SI		SI		SI	

EVALUACIÓN :

NO VÁLIDO, MEJORAR () VÁLIDO, APLICAR (X)

NOTA : LA VALIDEZ EXIGE EL CUMPLIMIENTO DEL 100%

FECHA : 17/06/2023

Dr. JAVIER ALFREDO CONDORI AMANQUI

Mgr. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN SUPERIOR

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR

DNI: 02443751

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN (JUICIO DE EXPERTOS)

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: DR. EDWIN FLORES CASTILLON

GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN EDUCACION

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

CLIMA LABORAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SIMÓN BOLIVAR DE JULIACA – 2022

AUTOR(A): PERCY ROJAS BARRANTES

<i>Criterios de evaluación</i>								
N° Ítem	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicadores		Pertinencia con la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado	Apropiado	Inapropiado
01	SI		SI		SI		SI	
02	SI		SI		SI		SI	
03	SI		SI		SI		SI	
04	SI		SI		SI		SI	
05	SI		SI		SI		SI	
06	SI		SI		SI		SI	
07	SI		SI		SI		SI	
08	SI		SI		SI		SI	
09	SI		SI		SI		SI	
10	SI		SI		SI		SI	
11	SI		SI		SI		SI	
12	SI		SI		SI		SI	
13	SI		SI		SI		SI	

EVALUACIÓN :

NO VÁLIDO, MEJORAR () VÁLIDO, APLICAR (X)

NOTA : LA VALIDEZ EXIGE EL CUMPLIMIENTO DEL 100%

FECHA : 17/06/2023

Dr. EDWIN FLORES CASTILLON
DOCTOR EN EDUCACIÓN
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: 12/09/2023

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos:	<u>Percy Rojas Barrantes</u>
Dirección:	<u>Av. Tupac Amaru 576</u>
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	<u>42199810</u>
Teléfono:	<u>951 927 336</u>
email:	<u>percyrojasbarrantess@gmail.com</u>
Nombres y Apellidos:	_____
Dirección:	_____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:	_____
Teléfono:	_____
email:	_____
Facultad y/o Escuela de Posgrado:	<u>Maestría en educación</u>
Escuela Profesional o Mención:	<u>Administración y gerencia educativa</u>
Título o Grado Académico a optar:	<u>Maestro en educación</u>
Asesor:	<u>Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari</u>
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:	
Trabajo de Investigación <input type="checkbox"/>	Tesis <input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo de Suficiencia Profesional <input type="checkbox"/>	Trabajo Académico <input type="checkbox"/>
Título: <u>Clima laboral en la gestión institucional de la institución educativa secundaria Simón Bolívar de Juliaca - 2022</u>	
Palabras claves, (3 a 5 términos): <u>Clima, laboral, gestión, institucional, identidad</u>	
¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2} ?	
<u>1</u>	

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 - P32

[Firma manuscrita]
Firma de Autor



huella digital

12/09/2023

Fecha