

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE EDUCACIÓN A

DISTANCIA



T E S I S

**Gestión Institucional y Clima Organizacional en los trabajadores de
las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito
Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Educación

Con Mención: Inicial - Primaria

Autor:

Bach. Umbelina OBLITAS VASQUEZ

Asesor:

Dr. Raúl GRANADOS VILLEGAS

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA DE FORMACION PROFESIONAL DE EDUCACIÓN A

DISTANCIA



T E S I S

**Gestión Institucional y Clima Organizacional en los trabajadores de
las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito
Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Juana Toribia GONZALES CHAVEZ

PRESIDENTE

Dr. Lidia DE LA CRUZ SOTO
MIEMBRO

Mg. Cecilia PEREZ SANTIVANEZ
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 029 – 2025

La Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Umbelina, OBLITAS VASQUEZ

Escuela de Formación Profesional:

Educación a Distancia

Tipo de trabajo:

Tesis

Título del trabajo:

Gestión Institucional y Clima Organizacional en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022

Asesor:

Raúl GRANADOS VILLEGAS

Índice de Similitud:

2%

Calificativo:

Aprobado

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software Turnitin Similarity

Cerro de Pasco, 15 de abril del 2025.



Firmado digitalmente por VALENTIN
MELGAREJO Teofilo Felix FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.04.2025 18:17:20 -05:00

DEDICATORIA

Dedico este estudio a nuestro Padre Celestial, por ser mi guía y fortaleza a lo largo de este proceso. Gracias a Él, encontré el camino correcto y la motivación para seguir adelante, incluso cuando los desafíos parecían insuperables. Su presencia constante me enseñó a enfrentar las dificultades con valentía, sin perder nunca la esperanza ni la dignidad, y siempre confiando en que, con perseverancia, todo es posible.

La Autora.

AGRADECIMIENTO

Mi profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi fuente constante de fortaleza y guía en cada etapa de mi vida. Su apoyo me brindó la paciencia y sabiduría necesarias para alcanzar mis metas y culminar con éxito este proyecto académico.

Mi gratitud también se extiende a toda la plana docente de la Escuela de Educación a Distancia, quienes, con su dedicación y compromiso, me proporcionaron valiosos conocimientos y experiencias que enriquecieron mi proceso de aprendizaje. A cada uno de ellos, les doy mi más sincero reconocimiento por su incansable labor educativa.

De igual manera, agradezco a mi asesor y a los miembros del jurado de la investigación, cuyas sugerencias, orientaciones y críticas constructivas fueron fundamentales para el desarrollo y finalización de la presente investigación. Su participación activa permitió que este estudio se realizara con una visión más amplia y lograra los mejores resultados posibles.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo explicar la relación que existe entre gestión institucional y clima organizacional en los trabajadores de la institución educativa de inicial del distrito Constitución, provincia de Oxapampa, región Pasco. Desde la perspectiva de una indagación de tipo correlacional, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo; se llevó a cabo un conjunto de actividades considerando los conceptos teóricos básicos de gestión institucional y de clima organizacional, la muestra fue censal a 17 trabajadores de la Institución Educativa Inicial “Santa Teresita” a quienes se les administró los instrumentos: cuestionarios para la variable 1: “gestión institucional” de 37 preguntas y para la variable 2: “clima organizacional”, de 25 preguntas, instrumento validados por 3 jueces expertos, ambos instrumentos tienen una valoración a la escala de Likert, estos datos nos permitió, trabajar estadísticamente que obtenemos 0.658085 de confiabilidad del instrumento.

Como resultado de la investigación se establece que existe relación alta de (0.658085), entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional en los trabajadores, se estableció la relación moderada de (0.496328), entre organización - gestión administrativo y clima organizacional, se estableció la relación alta de (0,609128), entre gestión presupuestal y clima organizacional en la Institución Educativa Inicial, por tanto se acepta la hipótesis alterna a un 95% de confiabilidad con un margen de error de 5%.

Palabras clave: *Clima organizacional, gestión institucional, Proyecto educativo institucional.*

ABSTRACT

The present research work is aimed at explaining the relationship that exists between institutional management and organizational climate in the workers of the initial educational institution of the Constitucion district, province of Oxapampa, Pasco region. From the perspective of a basic type of inquiry, correlational descriptive level, quantitative approach; A set of activities was carried out using the basic theoretical concepts of institutional management and organizational climate, through census sampling of 17 workers from the “Santa Teresita” Initial Educational Institution: questionnaires for variable 1: “institutional management” and for variable 2: “organizational climate”, the 1st has 37 items and the 2nd with 25 items, validated by expert judges, both have an adequate assessment on the Likert scale, these data allowed us to work statistically, obtaining 0.658085. Consequently, the alternative hypothesis is accepted at 95% reliability with a margin error of 5%, which says: H_1 : “There is a high relationship between institutional management and organizational climate in I.E.I. workers. of the Constitucion District, Oxapampa Province, Pasco Region 2022, this analysis allowed us to know the determining factors of institutional management and organizational climate.

Keywords: Organizational climate, institutional management, Institutional Educational Project.

INTRODUCCIÓN

Señor presidente e integrantes del Jurado calificador.

Presento este informe de investigación, a su elevada sapiencia en cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Educación, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0342-2022- UNDAC. C.U.; Tesis: “Gestión Institucional y Clima Organizacional en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022”

La gestión institucional está intrínsecamente relacionada con el clima organizacional debido a las relaciones que se establecen entre los miembros de la organización se desarrollan de manera constante con el propósito de lograr los fines y propósitos definidos con anterioridad. Este vínculo busca siempre el beneficio de los estudiantes, quienes son el eje central del quehacer educativo. El equipo humano que conforma una institución educativa desempeña un rol esencial en la mejora de la efectividad del proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el plan educativo de la institución. En este contexto, el comportamiento de los actores involucrados se convierte en un indicador clave del nivel de cohesión y compromiso dentro de la organización, siendo sumado a ello un reflejo de la cultura organizacional y del grado de eficiencia en el funcionamiento de la institución.

Los efectos de estas dinámicas se manifiestan claramente en el clima organizacional, que actúa como un termómetro de las percepciones y experiencias que los miembros de la institución tienen sobre su entorno laboral. Evaluar este clima y diseñar estrategias que fomenten un ambiente positivo resulta fundamental para garantizar un desempeño óptimo en todas las áreas. En la actualidad, uno de los aspectos más determinantes en el proceso educativo es el enfoque de administración

implementado por la organización, puesto que el ambiente organizacional influye directamente en la calidad de las relaciones entre docentes, directivos y estudiantes. Estas interacciones, a su vez, pueden afectar de forma notable el desempeño escolar, la satisfacción personal y profesional, así como en la eficiencia de todos los integrantes de la comunidad educativa. Un entorno de trabajo saludable y bien gestionado fomenta la colaboración, la innovación y el sentido de pertenencia, mientras que un entorno desfavorable puede obstaculizar el logro de los objetivos educativos.

La labor realizada se estructura en los capítulos que se detallan a continuación:

CAPÍTULO I: Esta sección aborda la descripción del problema estudiado, incluyendo los antecedentes relacionados, los objetivos generales y específicos de la investigación, la fundamentación del estudio y las restricciones enfrentadas durante su ejecución. Este capítulo define el contexto inicial que orienta el desarrollo del proceso investigativo.

CAPÍTULO II: En este apartado se expone el marco teórico, incorporando los antecedentes de investigaciones previas relacionadas, los fundamentos teórico-científicos que respaldan las variables del estudio, así como las dimensiones e indicadores empleados para organizar el análisis. Este capítulo proporciona una base conceptual sólida al incluir definiciones de términos clave, hipótesis planteadas, las variables estudiadas y su correspondiente definición operacional.

CAPÍTULO III: Este capítulo describe el enfoque de la investigación, la metodología utilizada, el diseño elegido, la población y muestra seleccionadas, sumado a ello de las técnicas e instrumentos empleados para la recopilación de datos. También se explican los procedimientos estadísticos aplicados, junto con la validación y fiabilidad de los instrumentos creados.

CAPÍTULO IV: En esta sección se lleva a cabo el análisis e interpretación de los

datos recolectados durante el trabajo de campo. Se realiza un examen detallado de los resultados vinculados a las variables del estudio, presentando cuadros y gráficos estadísticos para ilustrar los hallazgos. Sumado a ello, se presenta la prueba de hipótesis, una discusión sobre los resultados obtenidos y una reflexión ética acerca del proceso de investigación. Para concluir, se exponen las conclusiones y recomendaciones resultantes del estudio, junto con la bibliografía citada en formato APA (séptima edición) y los anexos correspondientes.

La Autora.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la Investigación.....	5
1.2.1. Delimitación Temática	5
1.2.2. Delimitación Temporal	5
1.2.3. Delimitación Espacial	6
1.3. Formulación del Problema	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas Específicos	6
1.4. Formulación de objetivos.....	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6
1.5. Justificación de la Investigación	7
1.5.1. Justificación social	7
1.5.2. Justificación teórica.....	7

1.5.3. Justificación práctica	8
1.5.4. Justificación metodológica.....	8
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	10
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	10
2.1.2. Antecedentes Nacionales	11
2.1.3. Antecedentes Locales	16
2.2. Bases teóricas - científicas	20
2.3.1. Gestión Institucional.	20
2.3. Definición de términos básicos	33
2.4. Formulación de hipótesis	38
2.4.1. Hipótesis general	38
2.4.2. Hipótesis Específicas	38
2.5. Identificación de variables	39
2.5.1. Variable 1	39
2.5.2. Variable 2:	39
2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores	40

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación.....	42
3.2. Nivel de investigación.....	43
3.3. Método de investigación	43
3.4. Diseño de investigación	43

3.5. Población y muestra	44
3.5.1. Población.....	44
3.5.2. Muestra.....	45
3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	46
3.6.1. Técnicas.....	46
3.6.2. Instrumentos	46
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	48
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
3.9. Tratamiento estadístico	49
3.6.3. Estadística descriptiva	49
3.6.4. Estadística inferencial	49
3.10. Orientación Ética Filosófica y Epistémica.....	49

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	50
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados	50
4.2.1. Descripción de los instrumentos.	50
4.3. Prueba de Hipótesis.....	63
4.3.1. Formulación de las Hipótesis:	63
4.4. Discusión de resultados.....	68

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de población de estudio instituciones educativas del distrito de Constitución-Provincia de Oxapampa, Región Pasco.	45
Tabla 2. Distribución de muestra de estudio trabajadores de Institución Educativa “Santa Teresita” de Constitución.	46
Tabla 3. Validación de los instrumentos de recojo de datos.	48
Tabla 4. Gestión Institucional: Calculo de la validez del instrumento.	52
Tabla 5. Clima organizacional: Calculo de la validez del instrumento.	53
Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos.	53
Tabla 7. Género de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.	54
Tabla 8. Edad de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.	55
Tabla 9. Años de servicio de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.	56
Tabla 10. Resultados de la aplicación del cuestionario sobre gestión institucional de la I.E. Inicial “Santa Teresita” de la Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco.	57
Tabla 11. Análisis de los datos recolectado a los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco, sobre gestión institucional.	58
Tabla 12. Dimensiones de la Gestión Institucional de la I.E.I. “Santa Teresita” de la Ciudad Constitución, Prov. De Oxapampa, Región de Pasco. 1887.	59
Tabla 13. Datos recogidos a los señores trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco.	61

Tabla 14. Análisis de los datos recolectado a los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco, sobre CLIMA ORGANIZACIONAL.	62
Tabla 15. Correlaciones entre variables de estudio	64
Tabla 16. Correlación entre variables de estudio	65
Tabla 17. Correlación	66
Tabla 18. Correlación	67

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.	54
Figura 2. Edad de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.....	55
Figura 3. Años de servicio de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco.....	56
Figura 4. Análisis de los datos recolectado de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco, sobre gestión institucional.	58
Figura 5. Dimensiones de la Gestión Institucional de la I.E.I. “Santa Teresita” de la Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco.....	60
Figura 6. Análisis de los datos recolectado a los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco. sobre clima organizacional.	62
Figura 7. Determinación de la zona de aceptación de la hipótesis alterna.	65

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La gestión institucional es un concepto importante para el avance de cualquier organización, ya que su evolución contribuye significativamente al progreso de la institución. Este concepto comenzó a tomar relevancia en los años 70 en Europa y se expandió a Latinoamérica a partir de los años 80. Desde entonces, han emergido diversas categorías y enfoques conceptuales que reflejan distintos paradigmas acerca de la conducta humana, los procesos sociales y la función de los individuos en su interior.

Es importante destacar que, hacia el término del siglo 20, el término "gestión" estaba vinculado a la administración, especialmente en los sectores empresarial, económico y de servicios. En cambio, en el contexto educativo se utilizaba principalmente el término "administración". Sin embargo, ya en el siglo XX, el término "gerencia educativa" comenzó a ganar aceptación. Los principios teóricos administrativos o gerenciales, aunque útiles, a menudo adoptaban una perspectiva tecnocrática y empresarial que no reflejaba completamente las

necesidades y dinámicas del entorno educativo. De ahí que el término "gestión" cobrara mayor relevancia, ya que abarca un conjunto de acciones y servicios realizados por las personas dentro de las organizaciones. Esto le otorga una dimensión más humana y específica, dado que, a pesar de que en algunos sectores la automatización y el uso de tecnologías como máquinas y robots ha incrementado, en la gestión educativa el factor humano sigue siendo el más determinante.

Desde esta perspectiva, el diccionario de la RAE (2001) define el término "gestión" como "la acción y efecto de administrar". Sin embargo, esta definición pone de manifiesto que "gestión" y "administración" no son términos completamente equivalentes, aunque se encuentren estrechamente vinculados. La distinción fundamental entre ambos conceptos radica en que la gestión se concibe como un proceso dinámico y transformador, que implica la intervención activa del ser humano en la planificación y ejecución de acciones. Por otro lado, la administración se centra principalmente en la consecución de objetivos específicos a través del empleo óptimo de los recursos tecnológicos, económicos y personales.

En este marco conceptual, la gestión se presenta como un concepto más amplio y estratégico, que no solo incluye la administración como uno de sus componentes esenciales, sino que también abarca elementos como la innovación, la selección de alternativas y la habilidad para ajustarse a las transformaciones. Mientras que la administración proporciona una estructura organizada para coordinar recursos y garantizar la ejecución de tareas, la gestión añade un enfoque orientado al logro de metas a través de procesos que generan valor y transforman realidades.

De este modo, la administración puede considerarse como un pilar fundamental dentro del proceso de gestión, desempeñando un rol de apoyo constante y asegurando que las necesidades operativas sean satisfechas de manera eficiente. En consecuencia, una gestión efectiva requiere necesariamente de un sistema administrativo sólido y bien diseñado, capaz de responder a las demandas de un entorno cambiante y de contribuir al éxito de las estrategias organizacionales. Sumado a ello, es fundamental resaltar que una administración apropiada no solo persigue el cumplimiento de metas, sino que también fomenta la sostenibilidad y la mejora continua en los procesos involucrados.

Es esencial, entonces, resignificar el término "gestión educativa", ya que, si bien se ve influenciado por teorías tradicionales de administración, también incorpora enfoques de Otras ramas del saber cómo la reflexión filosófica, las ciencias sociales, el estudio de la mente humana, la ciencia de la sociedad y el análisis cultural, que enriquecen su análisis y aplicación. Según Antúnez et al. (2010), la gestión administrativa en una institución educativa implica desarrollar tareas económicas y documentales propias de la dirección, así como las coordinaciones individuales orientadas al logro de metas acordadas Con el grupo de colaboradores, con el propósito de lograr las metas institucionales.

En este marco, Morín (1999) sostiene que el concepto de unidad de la humanidad no elimina su diversidad, y el de diversidad no elimina su unidad. Este planteamiento refleja que, aunque los integrantes de una comunidad educativa presentan una gran diversidad en términos de experiencias, perspectivas y habilidades, comparten valores y principios comunes que les permiten colaborar en la consecución de objetivos colectivos. Esta diversidad, lejos de ser un obstáculo, se convierte en una fortaleza que enriquece el proceso educativo y

fomenta soluciones innovadoras y efectivas para los desafíos que enfrentan. De igual manera, Morín (2002) sostiene que el concepto de unidad de la humanidad no elimina su diversidad, y el de diversidad no elimina su unidad. Esto implica que las instituciones educativas deben estar preparadas para abordar las dificultades de una comunidad cada vez más integrada y multifacética, tanto en el plano local como en el internacional, adoptando enfoques integradores y adaptativos que respondan a las demandas de un mundo en constante cambio.

En este sentido, la gestión institucional, según lo describe Angulo (2014), consiste en una serie de procedimientos tanto teóricos como prácticos que se realizan de manera transversal y jerárquica dentro del sistema educativo, con la finalidad de atender las exigencias y requerimientos de la comunidad. Esta gestión implica la implementación de acciones estratégicas por parte de los gestores educativos, quienes desempeñan un papel fundamental al coordinar y dirigir los diferentes espacios organizacionales, asegurando que las metas y objetivos institucionales se alcancen de manera eficiente y eficaz. Sumado a ello, la administración no se restringe únicamente a la gestión de recursos, sino que también abarca la habilidad de guiar, innovar y tomar decisiones que promuevan el desarrollo sostenible de la institución.

Por otro lado, el clima organizacional, definido por Chiavenato (2014), hace referencia a la forma en que los integrantes de una organización perciben sobre su entorno laboral. Este clima es una característica inherente al ambiente organizacional y ejerce una influencia directa en las conductas, la motivación y el rendimiento de quienes forman parte del lugar. Un ambiente organizacional favorable promueve relaciones interpersonales saludables, incrementa la productividad y fortalece el sentido de pertenencia entre los miembros de la

comunidad educativa. En cambio, un ambiente negativo puede ser un impedimento para alcanzar los objetivos institucionales, impactando tanto el bienestar individual como el colectivo. Por lo tanto, comprender y gestionar el clima organizacional se convierte en una prioridad para asegurar el triunfo y la continuidad de cualquier entidad educativa.

En este sentido, los resultados de nuestra investigación buscan obtener una comprensión más profunda sobre los problemas que enfrentan los trabajadores de las Instituciones Educativas Iniciales (I.E.I.) del Distrito Constitución. Factores como el presupuesto insuficiente, la falta de capacitación docente y el déficit de liderazgo afectan negativamente la consecución de los fines y objetivos y metas propuestas, a pesar de que los directivos sean profesionales capacitados.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1. Delimitación Temática

El estudio que llevamos a cabo es: "Administración institucional y ambiente organizacional en los empleados de las instituciones educativas del nivel inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022", con una muestra total de 17 empleados de la I.E.I. poli docente, Santa Teresita.

1.2.2. Delimitación Temporal

Para llevar a cabo esta investigación, se ha establecido un plazo adecuado de trabajo que abarca desde enero de 2022 hasta la presentación del informe final en julio de 2022.

1.2.3. Delimitación Espacial

Este estudio se llevó a cabo con los empleados de las instituciones educativas de nivel inicial en la zona urbana del Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre Gestión institucional y clima organizacional en los trabajadores de las I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco; 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

- a. ¿Qué relación existe entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional?
- b. ¿Qué relación existe entre organización - gestión administrativo y clima organizacional?
- c. ¿Qué relación existe entre gestión docente y clima organizacional?
- d. ¿Qué relación existe entre gestión presupuestal y clima organizacional?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y clima organizacional en los trabajadores de las I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región: Pasco; 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional.

- b.** Establecer la relación que existe entre organización - gestión administrativo y clima organizacional.
- c.** Establecer la relación que existe entre gestión docente y clima organizacional.
- d.** Establecer la relación que existe entre gestión presupuestal y clima organizacional.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación social

El ofrecer una institución de calidad, tanto en su estructura como en las personas que la conforman, contribuyó significativamente a proporcionar una educación superior y una formación más integral. Los estudiantes beneficiados por este entorno, enriquecido por experiencias positivas, lograron prepararse mejor, lo que les permitió continuar sus estudios sin interrupciones y considerar a la institución como un modelo de excelencia educativa.

1.5.2. Justificación teórica

Este estudio no solo ofreció información relevante, sino que también sirvió de fundamento para investigaciones posteriores sobre la gestión institucional y el clima organizacional. Se considera que los aportes teóricos derivados de esta investigación representaron insumos valiosos para comprender mejor la gestión dentro de las instituciones educativas, lo que a su vez contribuyó a la mejora continua de la misma. Estos aportes ayudaron a establecer bases sólidas en el proceso educativo y en el clima organizacional que se vive dentro de la institución.

1.5.3. Justificación práctica

El estudio proporcionó una visión profunda de los resultados vinculados a la interacción entre la administración institucional y el ambiente organizacional en las instituciones educativas de nivel inicial del distrito de Constitución, en la provincia de Oxapampa, región Pasco, durante el año 2022. Este estudio facilitó no solo la exploración de cómo se interrelacionan estos dos aspectos, sino también la identificación de los factores que promueven o obstaculizan su crecimiento en el contexto educativo de la zona.

1.5.4. Justificación metodológica

Desde una perspectiva científica y metodológica, el estudio tuvo un impacto relevante al profundizar en la relación existente entre las variables de gestión institucional y clima organizacional, apoyándose en teorías bien fundamentadas y en métodos de investigación rigurosos. Este enfoque permitió obtener resultados fiables y aportar al conocimiento sobre la dinámica organizacional en el ámbito educativo.

Asimismo, se diseñó y empleó un instrumento de medición específico que permitió evaluar de manera estructurada y precisa el cumplimiento de la secuencia metodológica propuesta en la investigación. Este instrumento fue sometido a un riguroso proceso de validación para garantizar tanto la pertinencia de su contenido como su confiabilidad estadística. Gracias a ello, se logró recopilar información de calidad, lo que contribuyó a fortalecer los hallazgos y sugerencias del estudio.

La investigación destacó la importancia de contar con herramientas adecuadas para medir variables complejas como la gestión y el clima organizacional, subrayando su papel en el proceso de selección de alternativas

estratégicas para mejorar el desempeño de las instituciones educativas. Estos descubrimientos brindan un soporte robusto para estudios venideros y para la ejecución de estrategias orientadas a fortalecer la calidad educativa en contextos similares. Este instrumento resultó ser importante para que el investigador pudiera tomar decisiones informadas antes de aplicar las acciones necesarias, Lo que permitió una comprensión más profunda de los resultados y enriqueció la aportación del estudio, favoreciendo la toma de decisiones previas a la ejecución de las acciones necesarias para evaluar los resultados y su influencia.

1.6. Limitaciones de la Investigación

La falta de colaboración de los informantes.

La distancia de mi domicilio a la Ciudad de Cerro de Pasco, para realizar los trámites, y en forma virtual falta información.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Tras revisar los repositorios de diversas universidades, tomamos en cuenta los siguientes antecedentes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Tesis: Aguilar, H. (2016) “Trabajo En Equipo y Clima Organizacional”.

El presente estudio, su propósito principal fue establecer la conexión entre la colaboración grupal y el entorno organizativo. El estudio siguió un diseño descriptivo y se llevó a cabo con los trabajadores del Hotel del Campo en Quetzaltenango, utilizando un cuestionario que incluía preguntas de respuesta afirmativa o negativa y preguntas combinadas, con el fin de obtener datos específicos sobre el tema.

Conclusiones: Los hallazgos de la investigación confirmaron que la colaboración grupal es un elemento fundamental para que los trabajadores lleven a cabo sus funciones de manera más efectiva al mismo tiempo que contribuye a la creación de un clima organizacional positivo dentro de la empresa. Se

evidenció que el trabajo en equipo en la organización está directamente vinculado con un clima organizacional favorable, ya que facilita la unidad y la dedicación a los propósitos de la empresa mediante de las aportaciones de todos los miembros.

Se recomienda que la organización implemente programas de capacitación enfocados en promover el trabajo en equipo, con el fin de resaltar su importancia. Estas capacitaciones no solo permitirían fortalecer la colaboración entre los empleados, sino que también contribuirían al desarrollo de un sentido de pertenencia, fomentando un clima organizacional saludable y productivo.

En resumen, la investigación llevada a cabo en el Hotel del Campo demostró que la cooperación entre los miembros del equipo es fundamental para incrementar la eficacia en el trabajo y crear un ambiente organizacional favorable. El trabajo en conjunto está estrechamente relacionado con un clima positivo, ya que promueve la cohesión y el compromiso hacia los objetivos empresariales. Se sugiere desarrollar programas de formación que resalten el valor de la colaboración, lo que contribuiría al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la creación de un entorno laboral saludable y eficiente.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Campos, C. P. (2022) en su investigación, la meta fue desarrollar un modelo de administración institucional para mejorar el entorno organizativo en una entidad pública de educación inicial. Esta investigación siguió un enfoque cualitativo, aplicando un muestreo no probabilístico que incluyó a 1 director, 14 maestros, 4 asistentes y 4 personal administrativo, y utilizó entrevistas, formularios y pautas de observación para la recolección de información.

Las conclusiones del estudio revelaron lo siguiente:

Conclusión 1: El modelo de gestión propuesto para impulsar el desarrollo individual satisface completamente el objetivo central planteado en el estudio, ya que contribuye de manera notable a la mejora del entorno organizacional en el ámbito remoto de una institución pública de educación inicial en Lima. Este modelo se distingue por su estructura lógica, organizada y adaptable, lo que facilita la optimización del ambiente laboral, un componente esencial en la gestión institucional. En este sentido, Brunet (2011) resalta que el estilo de gestión adoptado tiene una influencia directa en la configuración del clima organizacional, confirmando la pertinencia del modelo propuesto.

Conclusión 2: La sistematización teórica realizada en torno al clima organizacional y sus dimensiones permitió construir una base sólida para el estudio y justificar su relevancia. El análisis se apoyó en el enfoque mixto desarrollado por Litwin y Stringer (1968), el cual considera aspectos clave como autonomía, recompensas, desafíos, cooperación, conflictos e identidad como pilares fundamentales para un clima organizacional saludable. Los resultados obtenidos sugieren que la implementación de propuestas enfocadas en el desarrollo personal y la mejora continua es importante para garantizar un ambiente organizacional favorable.

Conclusión 3: El trabajo de campo reveló deficiencias significativas en las estrategias de comunicación en el contexto remoto, una limitada colaboración entre los miembros del equipo y una falta de integración efectiva. Estas carencias dificultan la cohesión del personal y afectan de manera negativa el nivel de compromiso institucional. Para optimizar el clima organizacional, es fundamental abordar estos problemas mediante acciones estratégicas que promuevan La comunicación clara, la colaboración grupal y la cohesión del equipo.

Conclusión 4: El modelo de gestión propuesto fue diseñado tomando como base los hallazgos a partir del examen de los datos recopilados en el trabajo de campo y la fundamentación teórica desarrollada en el estudio. Este modelo se organiza en tres etapas principales y está orientado a mejorar aspectos críticos del clima organizacional, tales como la comunicación interna, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del compromiso institucional. Sumado a ello, sigue un enfoque interdisciplinario, tal como lo sugiere Ortiz (2012), asegurando que las estrategias planificadas no solo sean integrales, sino también efectivas para generar un cambio significativo en la institución educativa.

Conclusión 5: La validación del modelo de gestión propuesto fue realizada por tres expertos en metodología y en el área temática, quienes evaluaron su aplicabilidad, relevancia y pertinencia para ser implementado en el contexto institucional estudiado. Los especialistas destacaron la viabilidad de la propuesta, señalando que responde de manera adecuada a las necesidades específicas de la institución y tiene el potencial de generar un impacto positivo en su clima organizacional.

En conjunto, estas conclusiones reflejan la importancia de desarrollar modelos de gestión bien fundamentados y adaptados al contexto específico de las instituciones educativas, con el fin de promover entornos laborales saludables y fortalecer el compromiso de todos los actores involucrados.

Delgado, R. (2018), en su tesis "Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas privadas Innova Schools Lima", su propósito fue investigar la vinculación entre el entorno organizacional y el desempeño profesional de los educadores en las instituciones privadas Innova Schools en Lima, durante el año 2018. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, con un

diseño no experimental, transversal y de correlación, y se realizó con una muestra de 135 educadores. La recopilación de información se llevó a cabo a través de encuestas aplicadas a los docentes, utilizando cuestionarios validados por tres especialistas y con una alta fiabilidad, obteniendo coeficientes de 0.927 para el ambiente organizacional y 0.843 para el rendimiento laboral.

Los hallazgos del trabajo fueron las siguientes:

El análisis efectuado permitió determinar una relación directa y significativa entre el entorno organizacional y el rendimiento laboral, demostrando que un clima laboral positivo favorece notablemente el desempeño de los empleados. Este descubrimiento avala la idea de que un ambiente constructivo, marcado por una comunicación clara, relaciones interpersonales armoniosas y una cultura organizacional estimulante, incide de manera directa en la actitud, eficiencia y dedicación de los trabajadores. Mediante esta investigación, se verificó que el ambiente organizacional no solo refleja el estado emocional y profesional de los integrantes de la institución, sino que también actúa como un factor importante que impulsa el rendimiento tanto individual como grupal. Cuando los empleados perciben un ambiente laboral que valora su esfuerzo, fomenta la cooperación y ofrece oportunidades de crecimiento, se sienten más motivados para alcanzar metas comunes. Este resultado permitió descartar la idea inicial de que no existía una relación entre estas variables y, en cambio, validar la hipótesis alternativa que sostiene que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. En conclusión, se destaca la importancia de implementar estrategias que fortalezcan el clima organizacional, ya que su mejora se traduce en beneficios tanto para los trabajadores como para la organización en su conjunto.

Ramos, A. M. (2018), Sugirió un modelo de liderazgo para optimizar el ambiente organizacional en la institución educativa "Augusto Salazar Bondy" en Chiclayo.. Su investigación utilizó el método histórico-lógico y se basó en una encuesta aplicada a los 34 miembros del personal de la institución, combinada con observación directa y opiniones verbales de los docentes.

Las conclusiones más destacadas de su estudio fueron:

El concepto de liderazgo ha experimentado una notable evolución, transformándose en sus procesos y estilos para responder de manera efectiva a las demandas y desafíos que surgen en un mundo en constante cambio y profundamente influenciado por la globalización. Este desarrollo refleja la necesidad de líderes capaces de adaptarse a contextos dinámicos y diversos.

El estudio evidenció que en la institución educativa "Augusto Salazar Bondy" persisten carencias significativas en cuanto al ejercicio del liderazgo dentro del proceso de gestión educativa. Estas carencias restringen la capacidad de la institución para cumplir con sus metas estratégicas y mantener un ambiente de trabajo eficiente y estimulante.

Las interacciones entre los miembros y el ambiente organizacional en la institución muestran condiciones no óptimas, lo que genera un impacto negativo tanto en el desarrollo del trabajo pedagógico como en la satisfacción laboral del personal docente y administrativo. Estas dificultades obstaculizan la cohesión del equipo y, en consecuencia, dificultan el logro de las metas institucionales planteadas.

Como respuesta a estas problemáticas, se planteó una propuesta fundamentada en un modelo de liderazgo orientado a mejorar las relaciones interpersonales y optimizar el clima organizacional. Este modelo destaca la

importancia de las diferentes dimensiones del liderazgo, así como las actitudes y competencias necesarias para generar transformaciones positivas y sostenibles dentro de la institución educativa.

El éxito y la sostenibilidad de una institución educativa dependen de múltiples factores, entre los cuales destacan el estilo de liderazgo ejercido, la calidad de las relaciones interpersonales y el estado del clima organizacional. En este sentido, se proponen estrategias dirigidas a fomentar mejores condiciones laborales y a motivar al personal docente, con el objetivo de impulsar la calidad educativa y consolidar una cultura organizacional que favorezca el bienestar y la productividad de todos los actores involucrados.

Este modelo de liderazgo busca transformar los aspectos negativos del clima organizacional para lograr un entorno más colaborativo y eficiente.

En resumen, los estudios realizados subrayan la importancia de las variables de ambiente organizacional, liderazgo y desempeño laboral dentro de las instituciones educativas. Se ha comprobado que un entorno favorable, basado en una gestión eficiente, comunicación clara, cooperación y liderazgo adaptativo, beneficia tanto el crecimiento de los trabajadores como el cumplimiento de los objetivos institucionales. La aplicación de modelos de gestión y liderazgo orientados a mejorar estos aspectos contribuye significativamente a la mejora del clima laboral, fortaleciendo la productividad y el compromiso de los miembros de la organización.

2.1.3. Antecedentes Locales

Huamán, S.V. (2016), en su tesis titulada “Clima Organizacional y su relación con la Gestión Institucional de la sede administrativa UGEL Oxapampa – Pasco”, propuso como objetivo general determinar la relación entre el clima

organizacional y la gestión institucional. Esta investigación de enfoque aplicado empleó un diseño correlacional y de corte transversal retrospectivo, aplicado a la sede administrativa de la UGEL. La población estuvo compuesta por 65 administrativos, tanto personal contratado como fijo, de los cuales se eligió una muestra probabilística de 56 individuos. Para la recopilación de información, se aplicó una encuesta y el análisis se llevó a cabo utilizando el software SPSS versión 24 para Windows 10, empleando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

Las conclusiones del estudio fueron:

Vínculo entre el ambiente laboral y la administración institucional: El estudio reveló que hay una fuerte correlación entre el ambiente laboral y la eficiencia en la administración institucional. Esto significa que cuando el ambiente laboral dentro de una institución es positivo, con una comunicación fluida, relaciones armoniosas y una cultura de apoyo mutuo, la gestión institucional tiende a ser más eficiente. Un clima organizacional favorable fomenta la colaboración, la motivación y el compromiso, lo que implica una toma de decisiones más acertada y el logro de las metas institucionales.

Conexión entre el talento humano y la administración institucional: Se estableció que el desempeño y las capacidades del personal humano ejercen una influencia directa en la calidad de la administración institucional. Un equipo de trabajo bien capacitado, comprometido y orientado hacia los objetivos comunes contribuye a una gestión más eficiente y organizada. Esto resalta la importancia de invertir en el desarrollo profesional del personal, promoviendo su crecimiento y habilidades, lo que a su vez fortalece el desempeño general de la institución.

Impacto del diseño organizacional en la gestión institucional: El estudio identificó que un diseño organizacional bien definido y estructurado juega un papel importante en el éxito de la gestión institucional. Cuando los roles, responsabilidades y procesos están claramente establecidos, se facilita la coordinación y la implementación de estrategias efectivas. Por el contrario, una organización mal estructurada puede generar confusión, duplicación de esfuerzos y dificultades para alcanzar los objetivos propuestos, lo que pone en evidencia la necesidad de un diseño organizacional sólido.

Impacto de la cultura empresarial en la administración institucional: Una cultura organizacional sólida y coherente con los valores y objetivos de la institución mejora significativamente la calidad de la gestión. Esta cultura fomenta un sentido de identidad, pertenencia y propósito entre los miembros de la organización, lo que se traduce en mayor eficiencia y cohesión en las acciones institucionales. En cambio, una cultura organizacional frágil, marcada por la falta de compromiso, desorden y ausencia de claridad en los valores, afecta negativamente el rendimiento de la gestión, destacando la importancia de fortalecer este componente para alcanzar resultados óptimos.

Por otro lado, Romero, K.B. (2022) en su tesis, el propósito fue identificar la conexión entre el ambiente laboral y el bienestar profesional de los educadores en las instituciones educativas integradas de Cerro de Pasco. Para ello, se aplicaron formularios a una muestra de 120 docentes de los niveles inicial, primario y secundario, obteniéndose las siguientes conclusiones:

Vínculo relevante entre el entorno organizacional y el bienestar laboral: Se determinó que hay una relación estrecha entre el ambiente de trabajo y el grado de satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Integrada María Parado

de Bellido, situada en San Juan Yanacancha. Esto indica que un entorno organizacional positivo, caracterizado por una comunicación abierta, relaciones interpersonales saludables y un liderazgo efectivo, influye directamente en el bienestar y la motivación del personal docente, potenciando su desempeño y compromiso.

Percepción positiva del clima organizacional: Los docentes de esta institución consideran que el clima organizacional en el que desarrollan sus labores es altamente favorable. Esto se traduce en un entorno de trabajo donde predomina la confianza, la cooperación y un sentido de Identificación que impulsa el avance personal y profesional de los educadores, así como el alcance de las metas institucionales.

Altos niveles de satisfacción laboral: Se evidenció que los docentes experimentan un elevado nivel de satisfacción en su trabajo, lo que refleja una alineación entre sus expectativas laborales y las condiciones ofrecidas por la institución. Este alto grado de satisfacción se relaciona con factores como el reconocimiento, el apoyo recibido, las oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente laboral propicio para el desempeño óptimo.

La apreciación del ambiente laboral y el grado de satisfacción profesional no están relacionados con el género: La investigación mostró que la forma en que los educadores perciben el clima organizacional y su satisfacción laboral no está influenciada por su género. Esto resalta que la institución promueve condiciones equitativas y un ambiente laboral inclusivo donde hombres y mujeres tienen experiencias similares respecto a estas variables.

El tiempo de servicio no afecta la percepción del clima organizacional ni la satisfacción laboral: De manera similar, se concluyó que la percepción de los

docentes sobre el ambiente laboral y su satisfacción en el trabajo no está condicionada por la cantidad de años que llevan en la institución. Esto sugiere que, independientemente de la experiencia laboral acumulada, los docentes perciben un clima organizacional estable y mantienen altos niveles de satisfacción, lo cual refuerza la consistencia y equidad en las prácticas organizacionales.

En conclusión, los estudios analizados demuestran la influencia significativa del clima organizacional en la eficiencia de la gestión institucional y el bienestar laboral. Un ambiente laboral positivo, caracterizado por una comunicación fluida, relaciones saludables y un liderazgo efectivo, impacta directamente en el desempeño de los empleados y su satisfacción laboral. Sumado a ello, la capacitación continua del personal y un diseño organizacional bien estructurado son esenciales para mejorar la calidad de la gestión. Los hallazgos también subrayan la importancia de mantener un ambiente inclusivo y equitativo, que favorezca el desarrollo profesional y el logro de metas institucionales.

2.2. Bases teóricas - científicas

Seguidamente, se detallarán los conceptos teóricos que respaldan ambas variables de análisis.

2.3.1. Gestión Institucional.

De acuerdo con Laclau y Mouffe (1987), la gestión no solo es una actividad relacionada con la administración de recursos y la ejecución de tareas, sino también un proceso complejo de creación de consensos y hegemonías dentro de una organización. Este enfoque sugiere que la gestión es más que un simple conjunto de procedimientos; es un proceso dinámico que involucra interacciones,

acuerdos y desacuerdos que afectan a todos los miembros de la institución, lo que, en última instancia, transforma el entorno organizacional.

Por otro lado, Heredia (1985) proporciona una visión más profunda de la administración, considerándola como un proceso que no solo busca realizar tareas, sino que las ejecuta con precisión, esfuerzo y eficacia para alcanzar un objetivo determinado. Esta perspectiva destaca la importancia de la acción y el esfuerzo constante para asegurar que los fines institucionales se logren de manera efectiva y con alta calidad.

Rementeria (2008) se adentra más en el concepto de gestión, describiéndola como una actividad profesional que busca cimentar metas y crear las estrategias para lograrlos. Esto incluye la organización de sistemas, la elaboración de estrategias de desarrollo y la gestión del personal. Sumado a ello, Rementeria enfatiza que la gestión es una actividad intrínsecamente ligada a la acción. La acción, derivada del latín "actionem", representa la manifestación de la intención que busca influir y modificar una situación dada. A diferencia de la administración, que se ve más como un conjunto de principios estáticos, la gestión es un proceso dinámico que está siempre en evolución, y su diferencia radica en la capacidad de transformar y mejorar constantemente.

A pesar de que algunos consideran la gestión como una ciencia empírica, cuyos orígenes se encuentran en los estudios de la Dirección Científica, fue en la parte posterior del siglo 20 cuando la gestión comenzó a cobrar relevancia, gracias en gran medida a los aportes de Peter Drucker, quien popularizó el concepto y la relevancia de la gestión en las empresas contemporáneas.

La interpretación de la gestión varía dependiendo del autor. Para algunos, la gestión es vista como un como un sistema de directrices y técnicas orientados

a la máxima eficacia en el desarrollo de una empresa o actividad comercial (Espasa Calpe, 2008). Algunos la definen como una función integral y abarcativa que engloba todas las dinámicas dentro de una organización, enfatizando la dirección y el liderazgo como componentes esenciales (Restrepe, 2008). Sumado a ello, algunos la ven como un proceso que implica la obtención y uso eficiente de recursos para alcanzar los objetivos organizacionales (Ponjuán, 1998).

Mora (2007), citado por Restrepe (2008), plantea que existen dos rangos de gestión. El primero es un nivel lineal o tradicional, equivalente a la administración, que implica la ejecución de tareas y procesos para alcanzar un objetivo específico. El segundo nivel se refiere a la gestión como dirección, donde la atención se centra en liderar y generar procesos de cambio que contribuyan a la evolución de la organización.

Según Angulo (2014), la gestión institucional es un proceso que integra tanto la teoría como la práctica en el ámbito educativo, enfocado en satisfacer los requerimientos sociales. Esto implica no solo un enfoque en el rendimiento pedagógico, sino también en la mejora continua de las condiciones organizacionales, lo cual impacta a largo plazo en la calidad educativa. Sumado a ello, la gestión institucional desempeña un rol clave en el avance social, político y económico, ya que influye en el ambiente de interacción dentro de la entidad, lo cual incide de manera directa en el ambiente organizacional.

El rol de los equipos directivos ha evolucionado considerablemente. Actualmente, los directivos deben contar con una variedad de conocimientos, habilidades y aptitudes para llevar a cabo sus tareas de forma eficiente (Vázquez, Liesa y Bernal, 2016). Este cambio resalta la necesidad de líderes capaces de

adaptarse a las crecientes exigencias de los centros educativos y de la comunidad en general.

Cruzata y Rodríguez (2016) conceptualizan la gestión como una serie de actividades integradas que tienen como fin alcanzar un propósito en un plazo determinado. Estas acciones sirven de puente entre la planificación y la concreción de los objetivos, siendo un proceso clave dentro de la gestión. En el caso de la gestión directiva, esta se refiere a la capacidad de alinear diversos elementos organizacionales, como la estructura, la estrategia y las personas, con los objetivos generales de la institución (Casasús, 1997, citado por López et al., 2015). Esta integración permite a los directivos influir de manera positiva en la dirección del centro educativo, favoreciendo el desarrollo de una cultura organizacional sólida y un ambiente institucional que promueva el liderazgo y el trabajo colaborativo

En conclusión, la gestión institucional se entiende como un proceso complejo e integral que engloba tanto el aspecto teórico como el práctico, influyendo en diversos aspectos dentro de una organización. Es un mecanismo fundamental para lograr las metas planteados, y su éxito depende de la capacidad de integrar eficazmente recursos humanos, materiales y estratégicos. A lo largo del tiempo, ha evolucionado de ser un conjunto de reglas administrativas a un proceso dinámico que involucra transformaciones, consenso y liderazgo. La gestión no solo implica la ejecución de tareas, sino también la acción consciente y orientada hacia la mejora continua, diferenciándose de la administración por su énfasis en la acción intencionada.

El rol de la gestión institucional es especialmente importante en el contexto educativo, donde el objetivo es mejorar el rendimiento pedagógico y

cumplir con los mandatos sociales, los cuales requieren una atención y enfoque a largo plazo. La gestión en el sector educativo, no se restringe únicamente a las actividades administrativas, sino también a la creación de un clima institucional positivo, el liderazgo efectivo y la cohesión dentro del equipo de trabajo. Estos factores contribuyen a la construcción de una cultura organizacional sólida y al bienestar en el trabajo de los docentes, lo que a su vez impacta directamente en la calidad educativa.

Dimensiones de la variable Gestión institucional:

Proyecto Educativo Institucional

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un recurso fundamental de gestión a medio y largo plazo que se ajusta a las políticas educativas a nivel nacional, regional y local, con la finalidad de abordar de manera efectiva las necesidades y expectativas de la comunidad. Este proyecto promueve una gestión educativa independiente, inclusiva y transformadora dentro de la institución, poniendo en el centro a los estudiantes, especialmente a niños y jóvenes. A la par, se centra en cubrir sus necesidades de crecimiento integral y en asegurar el respeto a sus derechos. También considera las exigencias de desarrollo de la región y, de manera específica, las del distrito en el que se ubica la institución, tal como lo resalta Neyra (2010).

Organización - gestión administrativa

En los centros educativos, se ha comprobado que el liderazgo eficaz tiene una relación directa, aunque indirecta, con el logro de resultados exitosos. Para ello, se recomienda especialmente la implementación de un liderazgo distribuido y transformacional, el cual permite que los directivos orienten a la institución hacia el éxito en los procesos académicos y administrativos, al mismo tiempo que

logran el compromiso de toda la comunidad educativa. Según SINEACE (2008), este tipo de liderazgo es fundamental para lograr las metas comunes. La gestión administrativa en este contexto se define como un proceso integral que abarca la planificación, estructuración, implementación y supervisión de actividades para lograr los fines propuestos. Sumado a ello, la institución debe tener protocolos específicos para valorar y elegir a los formadores, en conformidad con la normativa actual, con el fin de garantizar una formación educativa de calidad. A su vez, SINEACE (2008) enfatiza que la dirección de las instituciones educativas funciona como un conjunto interrelacionado, en el que los diferentes factores deben interactuar armónicamente para alcanzar las metas propuestas, descubriendo mecanismos internos que faciliten el crecimiento organizacional, como lo señala Vargas (2010).

Gestión Presupuestal

La administración del presupuesto es un elemento clave para el adecuado desempeño de la institución, dado que una distribución correcta de los recursos financieros según las funciones principales de la carrera profesional es esencial para alcanzar las metas planteadas. La efectividad de esta administración se logra mediante la aplicación de sistemas de control que faciliten la supervisión del empleo de los recursos y aseguren su distribución adecuada. El presupuesto anual comprende los gastos e ingresos previstos, y faculta a los responsables de la gestión a realizar los gastos dentro de los límites y propósitos establecidos. Según SINEACE (2008), una correcta gestión presupuestal no solo es una cuestión administrativa, sino que es vital para el éxito institucional, ya que establece un marco de acción claro y controlado para lograr las metas establecidas dentro de la institución.

Clima organizacional

Forehan y Gilmer (1964) definen el clima organizacional como lo que podría entenderse como la "personalidad de la organización". Según estos autores, el clima laboral se refiere a la interacción de diversos factores que diferencian a una organización de otra. Estos elementos perduran a lo largo del tiempo y afectan de manera directa el comportamiento de los individuos que integran la organización. Este concepto resalta la importancia de los elementos internos de una organización que perduran y configuran la atmósfera en la que los miembros operan.

Por otro lado, Halpin y Crofts (1963) ofrecen una definición del clima organizacional enfocada en las percepciones de los trabajadores. En su enfoque, este clima se relaciona con las opiniones de los empleados y sus niveles de satisfacción con respecto a su labor dentro de la organización. Esta perspectiva pone énfasis en cómo los trabajadores perciben el ambiente y cómo sus emociones y sentimientos acerca de su trabajo afectan su desempeño y bienestar.

Desde una visión más interna y motivacional, Litwin (1968) conceptualiza el clima organizacional en función de los elementos internos que influyen en las personas. Según Litwin, el clima de una organización está determinado por las características del entorno de trabajo, las cuales son interpretadas por los miembros de la entidad y producen un efecto directo sobre sus expectativas y conductas. Esta definición subraya la relevancia de los aspectos psicológicos y motivacionales en la creación de un entorno laboral que afecte el comportamiento tanto individual como grupal dentro de la entidad.

En términos similares, Bordas (2016) amplía la definición al incluir tanto aspectos tangibles como intangibles que caracterizan el ambiente de trabajo.

Según Bordas, el clima organizacional se mantiene relativamente estable dentro de una organización y tiene un efecto directo sobre las actitudes, motivación y comportamiento de los miembros, lo que a su vez afecta el desempeño organizacional. Este autor destaca que el clima puede ser percibido y descrito tanto por los integrantes de la organización como desde un enfoque operativo a través de la medición de percepciones y observaciones objetivas.

Finalmente, Martín (1990) define el clima organizacional como un conjunto de rasgos o cualidades que permanecen relativamente estables en el entorno laboral y que los empleados perciben, experimentan o sienten. Este ambiente impacta de manera directa el comportamiento de los individuos dentro de la entidad, influyendo en su interacción y desempeño en el ámbito laboral.

Importancia del clima organizacional

El CO refleja las opiniones, principios y convicciones de los integrantes que conforman la institución, por lo que es esencial llevar a cabo un análisis y evaluación del entorno laboral. Este proceso permite identificar áreas de oportunidad y, en caso necesario, implementar correcciones con el fin de optimizar la administración institucional y optimizar la eficiencia dentro de la organización. Según Chiavenato (2014), los gerentes deben contar con tres capacidades fundamentales para gestionar eficazmente el clima organizacional:

Evaluar y diagnosticar el clima organizacional de manera continua para comprender cómo las percepciones y actitudes de los empleados impactan en la dinámica laboral.

Reconocer los orígenes de los conflictos, tensiones o descontento que puedan generar actitudes negativas, lo que influye directamente en la moral y el desempeño del equipo.

Proponer y respaldar cambios estratégicos que permitan al administrador enfocar sus esfuerzos en los aspectos específicos que requieren atención, mejorando así las condiciones laborales y el ambiente organizacional.

Este enfoque preventivo no solo ayuda a resolver inconvenientes, sino que también promueve el fortalecimiento de un ambiente organizacional saludable y eficaz.

Características del clima organizacional

El CO, según Silva (citando a Brunet, 1999), presenta diversas características clave que lo distinguen y lo hacen un concepto fundamental en el estudio de las organizaciones. Entre estas características se encuentran las siguientes:

- Externo al individuo: El clima organizacional no está determinado únicamente por las percepciones individuales, sino que es un fenómeno que trasciende al individuo y afecta al grupo en su conjunto.
- Diferente a las percepciones individuales: Aunque el clima rodea a los empleados, no debe confundirse con las percepciones subjetivas de cada uno, ya que representa una atmósfera compartida por todos los integrantes del grupo.
- Presencia en la organización: El clima organizacional existe dentro de la misma, permeando las interacciones, relaciones y procesos que se desarrollan en el entorno de trabajo.
- Medición a través de procedimientos específicos: El clima organizacional puede ser evaluado mediante diversas metodologías y herramientas, lo que permite identificar cómo se perciben los diferentes aspectos del ambiente laboral.

- Distinción con la cultura organizacional: Aunque ambos conceptos están relacionados, el clima organizacional no debe confundirse con la cultura organizacional. Por otro lado, la cultura hace referencia a los principios, convicciones y reglas que orientan a la organización a lo largo del tiempo, el clima está más relacionado con el ambiente percibido en un momento dado.
- Estabilidad y cambios graduales: El clima organizacional tiene una naturaleza relativamente estable, aunque puede experimentar transformaciones graduales con el tiempo. Las organizaciones mantienen una cierta estabilidad en su clima laboral, aunque este puede variar con la implementación de nuevas políticas o la introducción de cambios en el entorno interno.

Estas características destacan la importancia de comprender el clima organizacional como un fenómeno dinámico y medible, que afecta de manera directa el bienestar de los trabajadores y el desempeño de la entidad.

Dimensiones de la variable: clima organizacional Apertura a los cambios tecnológicos

Barrera y Selamé (1984) consideraron el cambio tecnológico como un proceso socioeconómico mediante el cual individuos u organizaciones buscan alcanzar dos objetivos fundamentales: incrementar la productividad laboral y mejorar la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos disponibles. Este enfoque resalta la importancia de la tecnología no solo como una herramienta, sino como un factor clave en la mejora continua de las operaciones.

Regalado (1997) amplió esta definición al señalar que el cambio tecnológico supone un ajuste en los procedimientos de fabricación, utilizando la ciencia y la innovación para desarrollar procesos productivos más eficientes, que

a su vez permiten reducir costos y aumentar la productividad, o incluso generar nuevos productos que satisfacen necesidades emergentes del mercado.

Recursos humanos

En el ámbito organizacional, los recursos humanos desempeñan un papel fundamental con el fin de lograr las metas definidas por la organización. Según Werther y Davis (2000), los medios humanos se describen como un grupo global de acciones destinadas a desarrollar las capacidades del personal, proporcionando los conocimientos necesarios, fortaleciendo las habilidades existentes y promoviendo cambios positivos en las actitudes de los empleados. El propósito central de estas acciones es optimizar el desempeño laboral, lo cual, a su vez, favorece el progreso y la consecución de las metas de la entidad en su conjunto. Este enfoque destaca la relevancia de destinar recursos al fortalecimiento del talento humano como un recurso estratégico clave para hacer frente a los retos y exigencias del entorno competitivo actual. Chrudden y Sherman (1987) coincidieron en que los recursos humanos buscan colaborar con los empleados para lograr una mejora continua en su desempeño, satisfaciendo tanto sus necesidades individuales como las de la organización. En este sentido, Arias (1979) destacó que el objetivo de los recursos humanos es organizar al personal para lograr las metas tanto personales como organizacionales. Este proceso es importante para el funcionamiento eficiente de cualquier institución, ya que la capacidad de los empleados para realizar su trabajo depende directamente de la capacitación y la adecuada gestión de sus habilidades, conocimientos y actitudes.

Comunicación

La comunicación dentro de la organización constituye un aspecto clave en la dinámica de las instituciones. Robbins (1996) explicó que este proceso hace

referencia al intercambio de información en el interior de una organización, utilizando los diversos medios y redes disponibles. Esta información es importante para que los miembros de la organización comprendan sus roles y tareas, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales. Davis y Newstrom (1999) ampliaron este concepto al señalar que la comunicación implica la transmisión de nociones, pensamientos y valores entre al menos dos sujetos: el transmisor y el receptor. Sumado a ello, Chiavenato (2004) subrayó la importancia de la comunicación como una función administrativa que tiene dos objetivos primordiales: proporcionar información clara y comprensible a los empleados y promover la motivación y la colaboración en el ambiente de trabajo. Esta comunicación no solo facilita el desempeño, sino que también fortalece la cohesión y la motivación dentro de la organización. Stanton et al. (2007) añadieron que la comunicación es un proceso de difusión de ideas que permite que los mensajes sean comprendidos de manera efectiva, lo que facilita el trabajo conjunto en la organización.

Motivación

La motivación, según Robbins (2009), se describe como el proceso que abarca la magnitud, la orientación y la continuidad del esfuerzo de una persona para lograr una meta o propósito determinado. Este proceso resulta clave para motivar a los empleados, orientando su comportamiento hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización. Chiavenato (2009) asimismo, destacó que la motivación es un factor psicológico importante que, en conjunto con otros elementos como las actitudes y el aprendizaje, permite entender el comportamiento de los individuos dentro de la organización. Luthans (2002) afirmó que la motivación comienza con una necesidad psicológica o fisiológica,

lo que genera una conducta orientada hacia una meta. La motivación está profundamente vinculada con los incentivos y las necesidades que impulsan a las personas a actuar. Pintrich y Schunk (2006) también subrayaron que la motivación dirige, instiga y mantiene el esfuerzo de las personas hacia la consecución de sus objetivos. Hagemann (2000) comentó que la motivación es un impulso interno que lleva a los individuos encuentren placer en el trabajo que realizan, lo que se traduce en un mejor desempeño y bienestar laboral.

Toma de decisiones

La toma de decisiones es un proceso importante dentro de cualquier organización, que implica seleccionar el curso de acción más adecuado entre diversas alternativas disponibles. Según Sánchez (2011), este proceso involucra la selección de una opción frente a varias alternativas para abordar una situación específica. Wiig (2003) indicó que la toma de decisiones es un proceso realizado en todos los niveles de la organización, desde lo operativo hasta lo estratégico. Benavides (2004) agregó que este proceso siempre se da en contextos donde existen varias opciones que deben ser evaluadas para resolver problemas o aprovechar oportunidades en medio del centro educativo. Sosa (2004) destacó que la toma de decisiones requiere un compromiso profundo y un buen entendimiento de los procedimientos a seguir, subrayando la importancia de evaluar adecuadamente el desempeño y disponer de métricas de desempeño para simplificar el proceso de toma de decisiones. Ospina (2011) también señaló que este proceso implica varias etapas: desde identificar el problema, hasta seleccionar y evaluar las alternativas, garantizando que la elección realizada sea la más apropiada para la situación en cuestión. Este enfoque metódico garantiza

que las decisiones sean acertadas y contribuyan al progreso y eficiencia de la organización.

2.3. Definición de términos básicos

a. Actitud

El comportamiento individual se refiere a la manera en que este actúa al realizar sus actividades o tareas diarias. Se puede entender como el grupo de posturas, reacciones y conductas que un individuo emplea al interactuar con su entorno. Este comportamiento no solo refleja la personalidad del individuo, así como sus creencias y fundamentos, los cuales se traducen en una serie de actitudes consistentes frente a diferentes situaciones y circunstancias, incluyendo el trabajo.

b. Comunicación

Es un método complejo y multidimensional que implica la interacción de información, ideas y emociones entre personas o grupos dentro de una organización. A través de canales de comunicación establecidos, los mensajes son enviados y recibidos con la intención de generar comprensión mutua y, en algunos casos, influir en los otros. Más que un simple proceso técnico, la comunicación es un fenómeno sociocultural que permite construir relaciones interpersonales efectivas y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

c. Conflicto

Este sucede cuando más de una persona o grupos, con intereses contrapuestos, se enfrentan debido a diferencias en sus objetivos, valores o creencias. Este desacuerdo puede dar lugar a confrontaciones verbales o físicas, y en muchos casos, se busca perjudicar a la otra parte. El conflicto,

aunque a menudo se percibe negativamente, puede ser también una oportunidad para la resolución de problemas y el ajuste de las dinámicas organizacionales, siempre que se gestione de manera adecuada.

d. Capacitación:

La capacitación es un método constante que abarca la implementación de actividades diseñadas para mejorar los conocimientos, habilidades y competencias de los empleados. Este proceso no solo busca garantizar un desempeño eficiente en las funciones actuales de los trabajadores, sino también prepararlos para futuros retos profesionales. A través de la capacitación, los empleados pueden adaptarse a los cambios constantes en el entorno laboral y fortalecer su capacidad para contribuir al éxito de la organización.

e. Clima organizacional

El CO refleja las perspectivas de los trabajadores sobre los procesos, las estructuras y el ambiente dentro de una organización. Este concepto hace referencia al ambiente laboral en el que se desarrollan las interacciones entre los integrantes de la institución, el cual afecta de manera precisa en su actitud y su forma de ser. Un clima organizacional positivo puede generar motivación, compromiso y satisfacción entre los empleados, lo que mejora el rendimiento general de la organización.

f. Cultura organizacional

La CO se refiere al conjunto de normas, ideales, actitudes y costumbres que identifican a una institución. Este concepto abarca tanto las experiencias compartidas por sus miembros como las tradiciones, normas y comportamientos que se mantienen a lo largo del tiempo. La cultura

organizacional influye profundamente en la manera en que los colaboradores actúan, interactúan y resuelven los problemas dentro de la institución.

g. Decisiones

Las decisiones surgen como resultado de un procedimiento en el que se elige una opción entre diversas alternativas disponibles. Este proceso implica evaluar las opciones posibles y escoger la alternativa que más se ajuste a las metas planteados. Las decisiones son importantes en cualquier organización, ya que determinan el rumbo de las acciones y los resultados que se desean alcanzar.

h. Gestión institucional

La dirección institucional involucra una serie de actividades y procedimientos conectados que se implementan para organizar y manejar los recursos de una organización educativa, buscando cumplir con los objetivos y cumplir con los mandatos sociales. Este proceso implica la organización, planificación y ejecución de tareas dentro de un sistema educativo para garantizar la eficiencia y efectividad de las instituciones.

i. Habilidad

La habilidad es la capacidad innata o adquirida que tiene un individuo para realizar una tarea o actividad específica con destreza y éxito. Se refiere tanto a las competencias técnicas como a las cualidades personales que permiten a una persona desempeñarse de manera eficaz en su rol. Las habilidades pueden desarrollarse y perfeccionarse con la práctica y la experiencia.

j. Integración Grupal

La integración grupal hace referencia al proceso por el cual los individuos se unen para formar un grupo cohesionado y funcional. Este proceso implica la cooperación entre los miembros del grupo para alcanzar un objetivo común, y se basa en la colaboración, el respeto mutuo y el entendimiento. La integración grupal es clave para el funcionamiento eficiente de cualquier organización, ya que fomenta la creación de un entorno positivo y productivo.

k. Motivación

La motivación es el impulso interno que lleva a una persona a actuar para alcanzar sus objetivos. Este proceso psicológico es esencial para entender cómo las personas dirigen y mantienen su comportamiento hacia una meta específica. La motivación puede originarse de diversas fuentes internas, como necesidades, deseos o aspiraciones, y es fundamental para mantener el esfuerzo y la persistencia necesarios para lograr el éxito personal y organizacional.

l. Planificación estratégica

La planificación estratégica es el proceso mediante el cual los líderes de una organización definen los objetivos a largo plazo y desarrollan los planes necesarios para alcanzarlos. Este proceso incluye la identificación de recursos, la organización de actividades y la evaluación continua para garantizar que las acciones tomadas estén alineadas con las metas organizacionales. Los líderes deben ser capaces de coordinar y organizar esfuerzos, adaptándose a los cambios y tomando decisiones informadas que guíen el éxito de la institución.

m. Potencial humano

El potencial humano se refiere a la capacidad inherente de una persona para desarrollar y emplear sus habilidades, conocimientos y talentos para mejorar su vida personal y profesional. Este concepto subraya la importancia de aprovechar las capacidades individuales dentro de una organización, ya que el desarrollo de dicho potencial puede contribuir al progreso colectivo. Fomentar el potencial humano implica invertir en el desarrollo personal y profesional, y reconocer que todos tienen la capacidad de mejorar y alcanzar sus metas.

n. Propósito

El propósito es la razón o motivación subyacente que impulsa a una persona o a un grupo a realizar una acción. Es la intención o meta que se busca alcanzar a través de un esfuerzo específico. El propósito proporciona dirección y sentido a las acciones, guiando las decisiones y comportamientos hacia el cumplimiento de objetivos claros y definidos.

o. Satisfacción

La satisfacción es un estado emocional que resulta de la percepción positiva de las experiencias vividas. En el contexto organizacional, la satisfacción laboral está relacionada con el bienestar y la felicidad que experimentan los empleados cuando se sienten valorados, reconocidos y respaldados en su entorno de trabajo. La satisfacción se logra cuando las expectativas de los empleados son cumplidas o superadas, lo que a su vez contribuye a un mejor rendimiento organizacional.

p. Tranquilidad

La tranquilidad es un estado de calma y serenidad experimentado por un individuo cuando está libre de tensiones, preocupaciones o miedos. En el contexto organizacional, este estado es importante para el bienestar de los empleados, ya que promueve un entorno laboral armonioso, sin estrés innecesario, lo que mejora la concentración y el rendimiento. La tranquilidad también favorece la toma de decisiones racionales y la resolución de conflictos de manera constructiva.

SINEACE: El Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE) es una entidad encargada de asegurar que las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, ofrezcan un servicio de calidad. A través de sus procesos de evaluación y acreditación, SINEACE garantiza que las instituciones cumplan con los estándares establecidos, promoviendo una cultura de mejora continua en el ámbito educativo. También se encarga de certificar las competencias de los individuos en sectores prioritarios a nivel nacional, contribuyendo al fortalecimiento del sistema educativo y a la mejora de los servicios ofrecidos a la sociedad.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación positiva entre Gestión institucional y el clima organizacional entre los trabajadores de las I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco; 2022.

2.4.2. Hipótesis Específicas

a. Existe relación positiva entre el proyecto educativo institucional y

clima organizacional.

- b.** Existe relación positiva entre organización - gestión administrativo y clima organizacional.
- c.** Existe relación positiva entre gestión docente y clima organizacional.
- d.** Existe relación positiva entre gestión presupuestal y clima organizacional.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1

Gestión institucional

2.5.2. Variable 2:

Clima organizacional

2.6. Definición Operacional de Variables e Indicadores

Variables de estudio	DEFINICIÓN		Dimensiones	Indicadores
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL		
VI. Gestión Institucional	Se refiere a la conducción de los recursos humanos que integran una institución educativa, hacia el logro de determinados objetivos y metas, para el desarrollo de estas acciones institucionales existentes instrumentos básicos que sirven para orientar el rumbo de las acciones de dirección en las instituciones educativas. Gómez (2010) Comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la	Es gestionar acciones administrativas, escolares para el beneficio y buen desarrollo de la institución educativa. Es la forma de actuación de los integrantes de una Institución.	Proyecto Educativo Institucional	Misión y Visión
				Toma de decisiones
				Planificación
			Organización y gestión administrativa	Liderazgo eficaz
				Trabajo en equipo
				Gestión de calidad
				Personal Idóneo
			Gestión docente	Motivación
				Formación continua
				Competencias adquiridas
				Selección de formadores
			Gestión Presupuestal	Implementación
Seguimiento de ejecución presupuestaria				
Generación de ingresos económicos				
Apertura a los cambios tecnológico	Métodos de trabajo			
	Equipos tecnológicos			

V2: Clima Organizacional	<p>empresa y/ o institución, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades.</p> <p>El clima organizacional puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño. Chave nato, I. (2009)</p>			Disposición cambio.
			Recursos Humanos	Bienestar Personal _____ Condiciones trabajo Compromiso
			Comunicación asertiva	Plan comunicación
				Canales de comunicación
				Libertad de expresión
			Motivación	Reconocimiento
				Capacitaciones
				Estímulos
			Toma de decisiones	Acuerdo por dirección
				Acuerdo grupal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

Se trató de un estudio de tipo cuantitativo, un enfoque de investigación que se centra en datos numéricos, los cuales se cuantifican y se evalúan de forma objetiva (Sanchez, 2017)

El tipo de estudio se ubica dentro de un enfoque de carácter descriptivo y correlacional, ya que su propósito principal es identificar y detallar las características inherentes a la realidad que se está analizando. Este tipo de estudio permite explorar y comprender en profundidad la esencia de una situación específica tal como se presenta en el momento en que se lleva a cabo la investigación. En este contexto particular, se busca establecer y analizar la relación existente entre ambas variables antes ya mencionadas. A través de este enfoque, se pretende no solo describir los elementos que conforman ambas variables, sino también comprender cómo interactúan entre sí, proporcionando una visión más amplia y detallada de su interdependencia y de los factores que influyen en dicha relación. Este tipo de investigación resulta fundamental para

sentar las bases de posibles intervenciones o mejoras que contribuyan al desarrollo organizacional.

3.2. Nivel de investigación

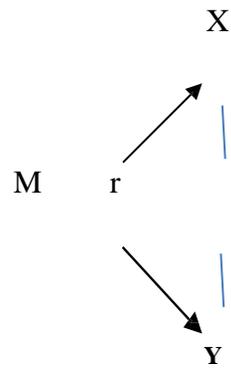
Descriptivo - correlacional

3.3. Método de investigación

Aplicamos el método científico, desde la observación, al análisis y comunicación de resultados.

3.4. Diseño de investigación

El estudio empleó un diseño de tipo no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, en el que se llevó a cabo la recolección de datos en un solo momento temporal. Este enfoque permitió obtener una instantánea de las variables de estudio, con el propósito de describirlas detalladamente y analizar cómo se relacionan entre sí. Según lo planteado por Hernández (2014, p. 93), este tipo de diseño resulta especialmente útil para observar y comprender fenómenos tal como ocurren en su entorno real, sin manipular las variables. De esta manera, se logró captar las propiedades de las variables implicadas y examinar las relaciones que puedan existir entre ellas, lo que contribuye a generar un entendimiento más integral de la problemática abordada. Este diseño, sumado a ello, facilita la identificación de patrones y tendencias que pueden servir de base para investigaciones futuras o para la implementación de estrategias de mejora en contextos similares.



Donde:

M: Trabajadores de la Institución Educativa

X: Gestión Institucional

r: Relación de variables

Y: Clima organizacional

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población se describe como un conjunto de personas que tienen características similares y que están determinadas según los objetivos particulares de un estudio. Este conjunto de personas constituye el universo sobre el cual se centra el estudio, y su selección está determinada por la naturaleza del problema investigado. Tal como lo afirman Hernández, Fernández y Baptista (2010), la población representa un segmento clave que permite al investigador extraer datos relevantes y obtener conclusiones que reflejen la realidad de dicho grupo. Es importante destacar que la identificación precisa de la población no solo facilita el desarrollo de la investigación, sino que también asegura que los resultados sean aplicables y útiles en contextos similares. Sumado a ello, al delimitar la población, se establece el marco teórico y práctico que guía el proceso de recolección de información, lo que garantiza la validez y confiabilidad de los hallazgos obtenidos.

Tabla 1. Distribución de población de estudio instituciones educativas del distrito de Constitución-Provincia de Oxapampa, Región Pasco.

Instituciones educativas	Director	Psicólogo	Docente	Auxiliar	Personal administrativo y servicio.	Lugar
Virgen del Rosario			2			Centro poblado Lorencillo
Santa Teresita	1	1	10	4	1	Constitución.
San Juan de Cahuapanas			1			Comunidad nativa-Constitución
Yamushimas			1			Centro Poblado Yamushimas
Luz de Esperanza			1			Comunidad nativa Puerto Amistad.
Santa Clara			1			Comunidad Nativa Nuevo Antonio
I.E. Integrado Los Libertadores			3			Constitución
Quimpirari		1	1			Comunidad Nativa Quimpirari
San Luis			1			Comunidad Nativa Flor de un día.
Puerto Victoria	1			1		
Total	2	2	21	5	1	

Nota. Información de la UGEL Oxapampa 2022.

3.5.2. Muestra

Según (Tamayo, 2005) dice que muestra es una porción de un grupo determinado que se emplea para describir y analizar a los individuos en estudio. Por tanto, la muestra fue intencional, porque es una institución que tiene mayor cantidad de personal que requiere la Institución educativa y que presta su servicio (17) en este sentido se eligió a la Institución Educativa de Inicial “Santa Teresita” ubicado en Constitución, Provincia de Oxapampa y Región Pasco.

Tabla 2. *Distribución de muestra de estudio trabajadores de Institución Educativa “Santa Teresita” de Constitución.*

Instituciones educativas	Director	Psicólogo	Docente	Auxiliar	Personal administrativo y servicio.	Lugar
Santa Teresita	1	1	10	4	1	Constitución.

Nota. Información de la UGEL Oxapampa 2022.

3.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

Para obtener los datos se utilizaron las siguientes metodologías de recolección

Observación no estructurada y estructurada. - Permitió recabar información desde antes de realizar nuestro proyecto de investigación, y en todo el proceso del desarrollo del trabajo indicado.

Fichaje: Nos permitió recoger información para el marco teórico y las otras partes del trabajo de investigación.

Entrevista: Facilitó la aplicación del cuestionario de manera respetuosa a los empleados de la Institución Educativa del Nivel Inicial escolarizado seleccionados en la muestra.

Análisis: nos permitió hacer un examen detallado de la muestra de estudio.

3.6.2. Instrumentos

Son herramientas empleadas para recopilar información o datos sobre las variables de interés, utilizando diversas técnicas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Fichas: fueron los registros de lectura, de citas, de resumen.

Encuesta: Se trata de un cuestionario compuesto por 37 preguntas. Para la variable Gestión institucional, adaptado su valoración a la escala de Likert:

Nunca	(1)
A veces	(2)
Siempre	(3)

El puntaje más bajo es 37, mientras que el más alto es de 111, con un rango máximo de 74.

Para determinar el nivel de eficiencia del sistema se utilizó los siguientes rangos:

Eficiente	87 - 111
Regular	62 - 86
Deficiente	37 - 61

Y para la variable clima organizacional son 25 ítems, se aplicó a los trabajadores del centro educativo ya antes mencionado en la Región Pasco, con el objetivo de medir la naturaleza y grado de relación. Con una escala adaptada a la escala de Likert graduado de la siguiente manera:

Nunca	(1)
A veces	(2)
Siempre	(3)

a puntuación más baja es de 25, mientras que la más alta es de 75, con un rango máximo de 50.

Para evaluar el grado de eficiencia del sistema, se emplearon los siguientes intervalos:

Bueno 59 - 75

Regular 42 -58

Malo 25 - 41

Hojas de trabajo: Son diseños que permitió analizar los datos y resumirlos, representarlos, graficarlos e interpretarlos.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Previo a la implementación de las técnicas e instrumentos en este estudio de investigación, solicitamos a los Señores expertos en la materia para que lo validan nuestros instrumentos.

Validación de los instrumentos de recojo de datos.

Resultados de la validación de los 2 instrumentos por 3 jueces expertos.

Tabla 3. Validación de los instrumentos de recojo de datos.

JUECES	CALIFICACIÓN		PROMEDIO	
	Gestión Institucional	Clima organizacional	Gestión institucional	Clima Organiz.
1	0.940	0.950	0.943	0.946
2	0.947	0.970		
3	0.943	0.920		

Nota. Informe de Fichas de evaluación

Observando los resultados de los 3 jueces expertos en este tema, decimos que es válido y se encuentra en el nivel Muy alta: 0,81 – 1,00.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Tabulación de los resultados obtenidos en los instrumentos, conteo, organización y elaboración de cuadros de contingencia.

Empleo de programa de datos y estadístico para los cálculos y tratamiento de los resultados

3.9. Tratamiento estadístico

Se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial

3.6.3. Estadística descriptiva

Frecuencias absolutas y porcentuales

- Media, mediana, cuartiles, medidas de dispersión
- Desviación estándar
- Coeficiente de desviación

3.6.4. Estadística inferencial

Para el test no paramétrico de la suposición, emplearemos el test de correlación de Pearson:

$H_0: \rho = 0$ (No existe correlación lineal) $H_1: \rho \neq 0$ (Existe una correlación lineal) Y el estadístico de prueba de hipótesis.

Calificamos las encuestas y realizamos el proceso de ingreso de datos al programa Microsoft Excel y hallamos cuadros y gráficas estadísticas de acuerdo a las variables trabajadas, permitiendo interpretar cada uno de ellos luego ingresamos los datos al programa SSPS 20.

3.10. Orientación Ética Filosófica y Epistémica

La exploración está encuadrada bajo los principios éticos de la investigación científica, la confidencialidad, el anonimato y el consentimiento informado como derecho de las unidades de análisis del presente proyecto de investigación. obtenidos de primera fuente.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Solicitamos la autorización a la Sra. directora de la Institución Educativa “Santa Teresita” para poder coordinar para recoger información de Señores trabajadores de la institución que muy dignamente dirige, aceptando, luego coordine con los señores trabajadores y me permitió recoger dicha información en un tiempo de 30 días.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

4.2.1. Descripción de los instrumentos.

Los instrumentos utilizados en los empleados de las Instituciones Educativas de nivel Inicial Escolarizado “Santa Teresita”. Encuesta fue una prueba que consta de 35 ítems. Para la variable Gestión institucional, adaptadosu valoración a la escala de Likert:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

La puntuación mínima fue de 37 y la máxima de 111, con un rango máximo de 74.

Determinamos el nivel de eficiencia del sistema se utilizaron los siguientes rangos:

Eficiente 87 – 111.

Regular 62 - 86

Deficiente 37 - 61

Y para la variable clima organizacional de 25 ítems., se aplicó a los trabajadores de las I.E.I. Del Distrito Constitución, con el objetivo de medir la naturaleza y grado de diferencias individuales. Con una escala adaptada a la escala de Likert graduado de la siguiente manera:

Nunca (1)

A veces (2)

Siempre (3)

La puntuación mínima fue de 25 y la máxima de 75, con un rango máximo de 50.

Para determinar el nivel de eficiencia del sistema se utilizó los siguientes rangos:

Bueno 59 - 75

Regular 42 -58 o

Malo 25 - 41

Antes de realizar el informe de los análisis de datos recogidos, informamos:

a. **La validez de los instrumentos:** se dio por la guía de valoración de expertos,

y se realizó los cálculos matemáticos propuesto por:

- b. **Coefficiente de validez de V. Aiken:** Según Aiken (1996), la validez de contenido es especialmente relevante en las entrevistas, ya que depende del grado en que estas reflejen los objetivos de la investigación.

c. **Formula:**

$$V = \frac{X - l}{k}$$

Siendo:

V: Razón de validez de contenido.

X: media aritmética

l: Valor inicial del instrumento

K: Valor máximo – valor mínimo de los 2 instrumentos:

Tabla 4. Gestión Institucional: Calculo de la validez del instrumento.

Juez	CRITERIOS	MEDIA	l(valor mínimo)	K=(= V.M y vm).	V. EISKEN
1	Pertinencia	4.648	1	4	0.912
	Claridad Conceptual	4.81	1	4	0.952
	Redacción y terminología	4.833	1	4	0.958
2	Pertinencia	4.675	1	4	0.918
	Claridad Conceptual	4.81	1	4	0.952
	Redacción y terminología	4.945	1	4	0.986
3	Pertinencia	4.621	1	4	0.905
	Claridad Conceptual	4.864	1	4	0.966
	Redacción y terminología	4.837	1	4	0.959
	PROMEDIO				0.945

Nota. Hojas Constancia de validación

Tabla 5. Clima organizacional: Calculo de la validez del instrumento.

Juez	CRITERIOS	MEDIA	l(valor mínimo)	K=(≠ V.M y vm).	V. EISKEN
1	Pertinencia	4.72	1	4	0.93
	Claridad Conceptual	4.84	1	4	0.96
	Redacción y terminología	4.95	1	4	0.98
	Pertinencia	4.84	1	4	0.96
	Claridad Conceptual	4.84	1	4	0.96
	Redacción y terminología	4.96	1	4	0.99
	Pertinencia	4.6	1	4	0.92
	Claridad Conceptual	4.68	1	4	0.92
	Redacción y terminología	4.76	1	4	0.94
	Promedio				0.951

Nota. Hojas de trabajo

Interpretación:

Se encuentra en la escala. 0,81 – 1,00 Muy alta

En general, se considera aceptable cuando está en el límite superior de la categoría “alta” o “muy alta”, (Ruiz Bolívar, 2017)

Confiabilidad de Cronbach: se realizó de la prueba piloto de 5 trabajadores de una Institución Educativo de nivel Inicial diferente a la muestra de estudio dándonos como resultados 0.812798355, 0.80234123 ubicándolos en la tabla para la interpretación del coeficiente.

Tabla 6. Confiabilidad de los instrumentos.

ESCALA	CATEGORÍA
$\alpha = 1$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq \alpha \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq \alpha \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq \alpha \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq \alpha \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq \alpha \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq \alpha \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$\alpha = 0$	Confiabilidad nula

Nota. Hojas de trabajo
 | Por lo tanto, tiene confiabilidad alta.

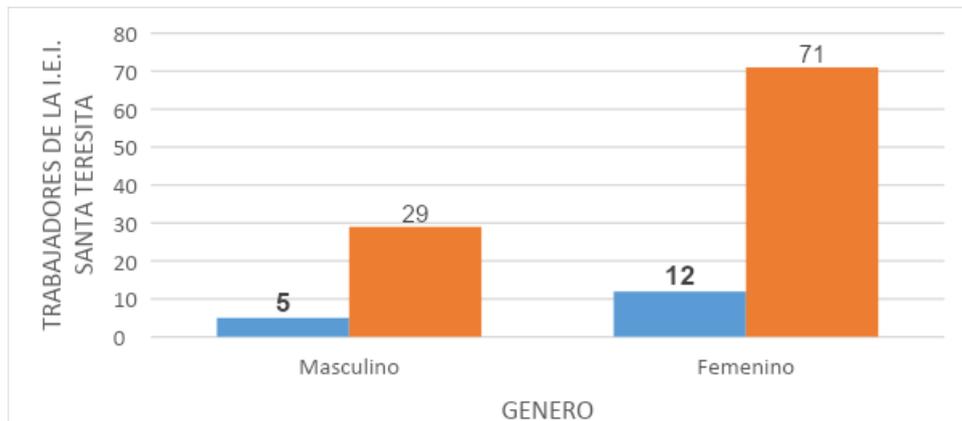
Variable de Control

**Tabla 7. Género de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad
 Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido	Mujer	12	71	71
	Varón	5	29	100
	Total	17	100.0	

Nota. Cuestionario de “Gestión Institucional” 2022

**Figura 1. Género de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad
 Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.**



Fuente: Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Interpretación:

Género de los señores trabajadores de la I.E.I.” Santa Teresita” de la Ciudad de Constitución, Distrito Constitución, Provincia Oxapampa-Región Pasco.

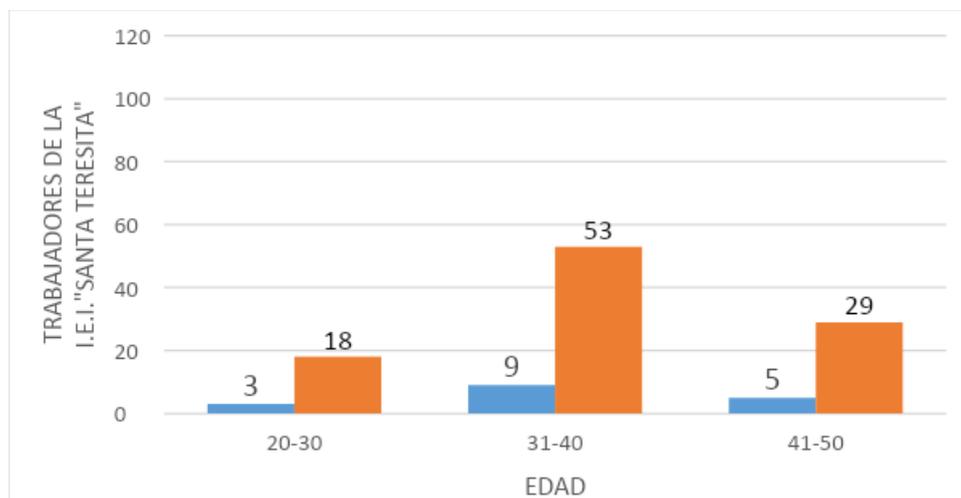
El 71% (12) de los señores trabajadores son Damas. El 29% (5) de los señores trabajadores son Varones. Entonces hay más damas que varones.

Tabla 8. Edad de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido	20-30 edad	3	18	18
	31-40	9	53	71
	41-50	5	29	100
	Total	17	100.0	

Nota. Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Figura 2. Edad de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco.



Fuente: Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Interpretación:

Edad de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco.

El 18% (03) trabajadores tiene entre 20 a 30 años de edad. El 53% (09) trabajadores tiene entre 31-40 años de edad. El 29% (05) trabajadores tiene entre 41-50 años de edad.

Entonces la mayoría de los trabajadores tienen entre 31- 40 años de edad.

Tabla 9. Años de servicio de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, prov. Oxapampa-Región Pasco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido	1-10 años serv	10	59	59
	11-20	6	35	94
	21-30	1	6	100
	Total	17	100.0	

Nota. Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Figura 3. Años de servicio de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco.

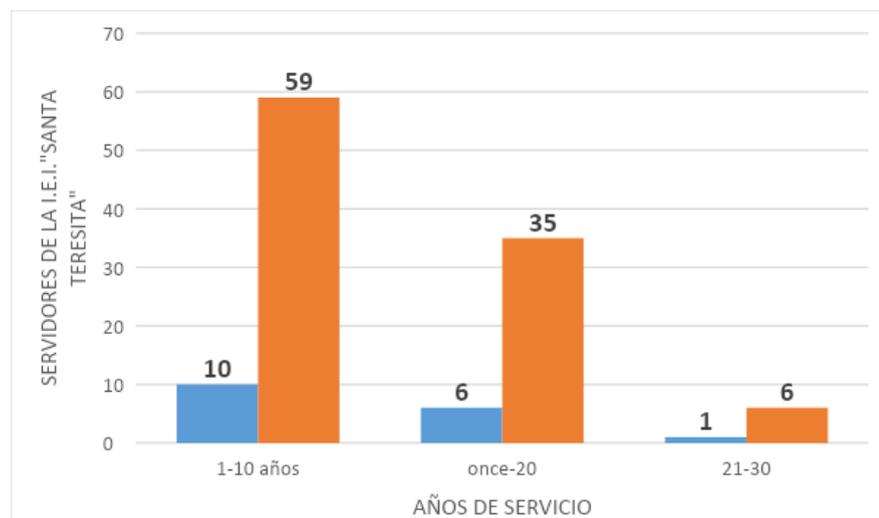


Figura. Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Interpretación:

Años de servicio de los señores trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco.

El 59% (10) trabajadores tiene entre 1 y 10 años de servicio.

El 35% (06) trabajadores tiene entre 11 y 20 años de servicio.

El 6% (01) trabajador tiene 25 años de servicio.

Entonces la mayoría de los trabajadores tiene entre 1 a 3 años de servicio en la ciudad de Constitución.

Gestión Institucional

Tabla 10. Resultados de la aplicación del cuestionario sobre gestión institucional de la I.E. Inicial “Santa Teresita” de la Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco.

N°	TRABAJADORES DE LA I.E.I. “SANTA TERESITA”	TOTAL
1	Directora	90
2	Docente	96
3	Docente	101
4	Docente	81
5	Docente	91
6	Docente	58
7	Psicólogo	83
8	Auxiliar	95
9	Auxiliar	58
10	Pers. Adm.	88
11	Person adm	78
12	Pers. Adm.	94
13	Pers. Adm.	84
14	Per. De Serv.	98
15	Pers. De Serv.	80
16	Pers. De Serv.	77
17	Pers. Ser.	83

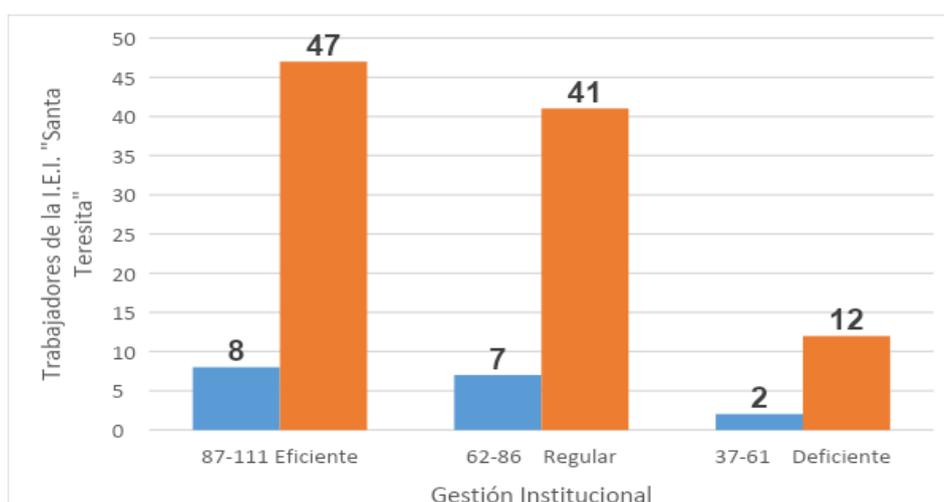
Fuente: Resultados del cuestionario de “Gestión Institucional”

Tabla 11. Análisis de los datos recolectado a los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco, sobre gestión institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido	87-111 Eficiente	8	47	47
	62-86 Regular	7	41	88
	37-61 Deficiente	2	12	100
	Total	17	100.0	

Nota. Resultados del cuestionario de “Gestión Institucional”

Figura 4. Análisis de los datos recolectado de los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco, sobre gestión institucional.



Fuente: Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Interpretación:

Los señores trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco, opinan lo siguiente:

El 47% (08). trabajadores opinan que la gestión de la institución educativa es eficiente.

El 41% (07)) trabajadores, opinan que la gestión de la institución es regular.

El 12% (02)) trabajador opinan que la gestión de la institución educativa es deficiente.

Entonces la mayoría de los trabajadores de la institución educativa de inicial “Santa teresita” opinan en el cuestionario que la gestión institucional es regular y deficiente.

Tabla 12. Dimensiones de la Gestión Institucional de la I.E.I. “Santa Teresita” de la Ciudad Constitución, Prov. De Oxapampa, Región de Pasco. 1887.

Nº	TRABAJADORES DE LA I.E.I. “SANTA TERESITA”	P.E.I. 7=357/ 18.92	O.y G.A. 9=459/ 24.32	G.A. 10=510/ 27	G.P 11.=561/29, 79
1	Directora	19	0	3	28
	Docente	21	23	22	30
3	Docente	20	25	27	29
	Docente	20	17	22	22
	Docente	20	20	28	23
	Docente	14	14	15	15
	Psicologo	16	21	21	25
	Auxiliar	21	24	20	30
	Auxiliar	11	15	15	17
10	Pers. Adm	17	23	23	25
11	Person adm	17	20	19	22
12	Pers. Adm.	16	25	26	27
13	Pers. Adm.	18	22	23	21
14	Per. De Serv.	20	25	26	27
15	Pers. De Serv.	21	18	21	20
16	Pers. De Serv.	16	20	21	20
17	Pers. Ser.	21	20	18	24
		308/16	352/18.65	370/19.60	405/21.46

Nota. Resultados del cuestionario de “Gestión Institucional”

Abreviaturas:

PEI. Proyecto Educativo Institucional

OGA: Organización y Gestión Administrativa

GA: Gestión Académica GP: Gestión Presupuestaria

Figura 5. Dimensiones de la Gestión Institucional de la I.E.I. “Santa Teresita” de la Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco.



Fuente: Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Interpretación:

Los señores trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco, opinan lo siguiente:

Observamos que la recta de color rojo son los resultados obtenidos, que indica que la gestión institucional es regular, los trabajadores manifestaron que no elaboran el PEI de la Institución en forma consensuada.

Variable 2: Clima organizacional

Tabla 13. Datos recogidos a los señores trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco.

N°	TRABAJADORES DE LA I.E.I. “SANTA TERESITA”	Clima Organizacional
1	Directora	49
2	Docente 1)	59
3	Docente (2)	55
4	Docente (3)	59
5	Docente (4)	56
6	Docente (5)	46
7	Psicologo	60
8	Auxiliar (1)	60
9	Auxiliar (2)	37
10	Per. Adm.(1)	53
11	Per. Adm.(2)	40
12	Per. Adm.(3)	72
13	Per. Adm.(4)	46
14	Per. Serv. (1)	60
15	Per. Serv. (2)	52
16	Per. Serv. (3)	43
17	Per. Serv. (4)	48

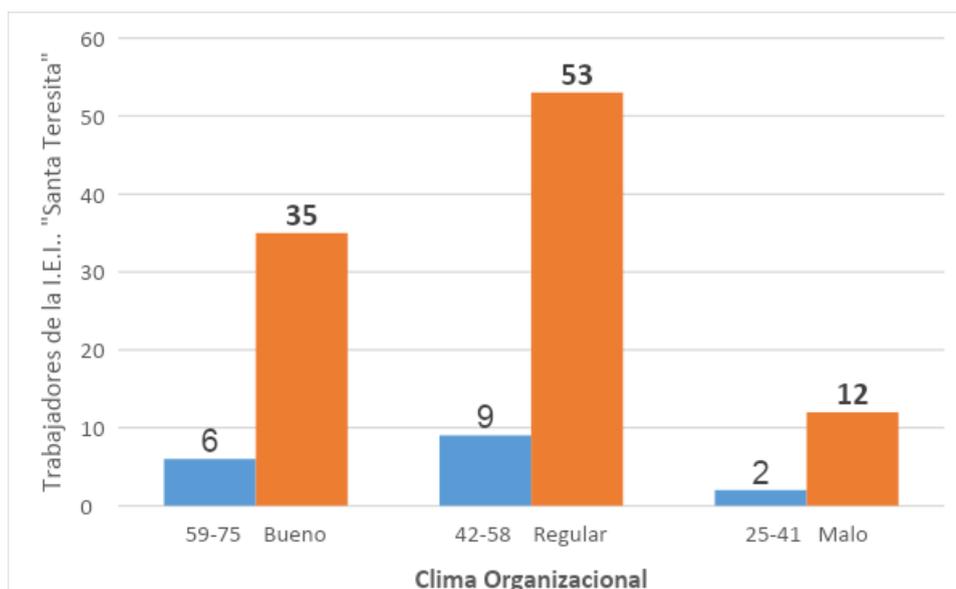
Nota: Cuestionario de “Clima Institucional”

Tabla 14. Análisis de los datos recolectado a los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco, sobre CLIMA ORGANIZACIONAL.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje
Válido	59-75 Bueno	6	35	35
	42-58 Regular	9	53	88
	25-41 Malo	2	12	100
	Total	17	100.0	

Nota. Cuestionario de “Clima Institucional”

Figura 6. Análisis de los datos recolectado a los trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” de Ciudad Constitución, Prov. Oxapampa, Región Pasco. sobre clima organizacional.



Nota. Cuestionario de “Gestión Institucional”2023

Interpretación:

Los señores trabajadores de la I.E.I. “Santa Teresita” ciudad Constitución, Distrito Constitución, Prov. Oxapampa-Región Pasco, opinan lo siguiente del cuestionario aplicado:

El 35% (06) trabajadores opinan que el clima institucional en su centro laboral es bueno.

El 53% (09)) trabajadores, opinan que el clima institucional en su centro laboral es Regular El 12% (02)) trabajadores, opinan que el clima institucional en su centro laboral es malo.

Entonces la mayoría de los trabajadores tiene una opinión entre regular y malo.

4.3. Prueba de Hipótesis

La verificación de la hipótesis se realizó utilizando el coeficiente de Correlación de Pearson.

Formula:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

4.3.1. Formulación de las Hipótesis:

Hipótesis general

Hi: Existe relación entre Gestión institucional y clima organizacional en los trabajadores de las I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

Ho: No existe relación entre Gestión institucional y clima organizacional en los trabajadores de las I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

Hipótesis específicas:

- a. Existe relación entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional.
- b. Existe relación entre organización - gestión administrativo y clima organizacional.

- c. Existe relación entre gestión docente y clima organizacional.
- d. Existe relación entre gestión presupuestal y clima organizacional.

Nivel de significancia 95% Cálculo estadístico de prueba Hipótesis estadística.

$$H_i: r_{xy} > 0$$

$$H_0: r_{xy} = 0 \quad \text{con} \quad \alpha = 0.05$$

H_i: El coeficiente de correlación entre las variables será mayor que cero, positivo a veces negativo, su interpretación son diferentes.

H₀: El coeficiente de correlación entre las variables será igual a cero.

Prueba Estadística, Hipótesis General

Tabla 15. Correlaciones entre variables de estudio

CORRELACIÓN DE PEARSON		
VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL. Sig. (bilateral)N	0.658085.000 <i>17</i>	1
GESTIÓN INSTITUCIONAL Sig. (bilateral) N	1 <i>17</i>	0.658085.000

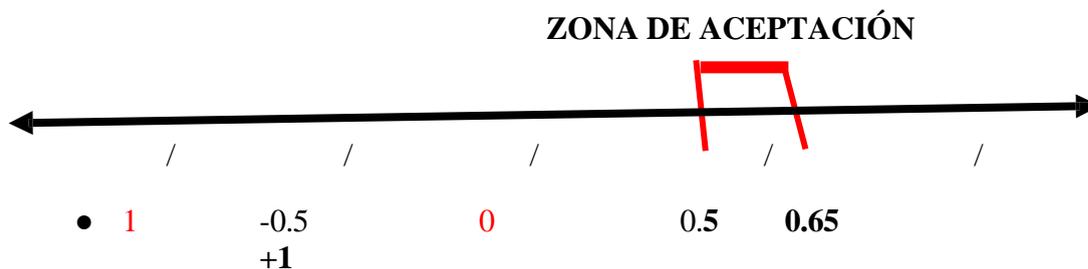
Nota. Datos recogidos de los cuestionarios.

Interpretación:

Observando los resultados obtenidos, corroboramos que se presenta una fuerte correlación entre las variables: Gestión Institucional y Clima Organizacional en los empleados de las Instituciones antes mencionadas

Por lo tanto, se valida la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, que afirma: **H_i**: Existe una fuerte relación entre la Gestión Institucional y el Clima Organizacional en el personal de los colegios ya mencionados con anterioridad.

Figura 7. Determinación de la zona de aceptación de la hipótesis alterna.



Nota Tabla 12.

Prueba de las Hipótesis Específicos:

Hipótesis Específico (a):

Hi: Existe relación entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco, 2022.

Ho: No existe relación entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco, 2022.

Tabla 16. Correlación entre variables de estudio

	Clima Institucional
Proyecto Educativo Institucional Correlación de Pearson	0.496328,000
Sig. (bilateral)	17
N	

Nota. Datos recogidos de los cuestionarios

En la Observando los hallazgos encontrados, corroboramos que hay una conexión moderada entre las variables entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional.

En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna a un 95% de confiabilidad con un margen de error de 5%, que dice: H_i : Existe relación moderada entre el proyecto educativo institucional y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco, 2022

Hipótesis Especifico (b):

H_i : Existe relación entre organización - gestión administrativo y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

H_o : No existe relación entre organización - gestión administrativo y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

Tabla 17. Correlación

	<i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i>
<i>ORGANIZACIÓN GESTIÓN ADMINISTRATIVO</i>	<i>0.609128,000</i>
<i>Correlación de Pearson</i>	
<i>Sig. (bilateral)</i>	<i>17</i>
<i>N</i>	

Nota. Datos recogidos de los cuestionarios

Observando los resultados obtenidos, corroboramos que existe una correlación alta entre la gestión académica y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna a un 95% de confiabilidad con un margen de error de 5%, que dice: H_i : Existe relación alta entre gestión

académica y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

Hipótesis Especifico (d).

H_i.-Existe relación entre gestión presupuestal y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

H_o.-No existe relación entre gestión presupuestal y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

Tabla 18. Correlación

	<i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i>
<i>GESTIÓN PRESUPUESTARIA</i>	<i>0,649609,000</i>
<i>Correlación de Pearson</i>	
<i>Sig. (bilateral)</i>	
<i>N</i>	<i>17</i>

Nota. datos recogidos de los cuestionarios.

Observando los resultados obtenidos, corroboramos que existe una correlación alta entre gestión presupuestal y el clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna a un 95% de confiabilidad con un margen de error de 5%, que dice: H_i. Existe relación alta entre la gestión presupuestal y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

4.4. Discusión de resultados

El análisis realizado mediante el uso del software estadístico SPSS 28 permitió determinar la existencia de una relación positiva entre la gestión institucional y el clima organizacional en las instituciones educativas iniciales (I.E.I.) del distrito de Constitución, provincia de Oxapampa, región Pasco, en el año 2022. Al calcular la correlación de Spearman y la correlación de Pearson, se confirmó la validez de la hipótesis alterna general con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Esta hipótesis establece que existe una relación alta entre la gestión institucional y el clima organizacional en los trabajadores de las mencionadas instituciones, lo que también valida el objetivo general de la investigación, que consistía en determinar dicha relación.

En cuanto a los niveles de gestión institucional observados, los resultados reflejan que un 12% de los trabajadores encuestados calificaron este aspecto como "deficiente", un 41% lo consideraron en un "nivel regular", y el 47% lo evaluaron como "eficiente". Por otro lado, respecto al clima organizacional, se encontró que un 12% de los encuestados lo percibieron como "malo", un 53% lo evaluaron como "regular", y un 35% lo calificaron como "bueno". Estos resultados evidencian una variabilidad en la percepción de los trabajadores sobre ambos aspectos, pero también resaltan áreas de mejora en la gestión institucional y el clima organizacional.

Los hallazgos coinciden con investigaciones previas, como las de Alberca y Valentín (2017), quienes encontraron una relación significativa entre las dimensiones de la gestión institucional y el clima organizacional. Sumado a ello, Cruz y Macías (2016) destacan que el clima organizacional se compone de dimensiones críticas como la apertura a los cambios tecnológicos, la gestión de

los recursos humanos, la comunicación efectiva, la motivación y la toma de decisiones. Ignorar estos elementos puede afectar negativamente el bienestar social y profesional de los trabajadores en una institución educativa.

Por otra parte, al analizar una hipótesis específica sobre la relación entre el proyecto educativo institucional y el clima organizacional, los resultados revelaron una correlación moderada (0.496328), lo que respalda la hipótesis alterna con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. Este hallazgo sugiere que un proyecto educativo institucional bien estructurado contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, aunque todavía hay margen para mejorar la interrelación entre ambos aspectos.

Es fundamental considerar que toda gestión institucional debe basarse en un plan de trabajo claramente definido, especialmente en el caso de las instituciones educativas. El plan educativo institucional, como recurso de administración a mediano y largo plazo, se ajusta a las pautas definidas por los proyectos educativos a nivel nacional, regional y local, y busca responder a las demandas y expectativas tanto de la comunidad educativa como de la sociedad en general. Este documento guía fomenta una gestión autónoma, participativa y transformadora, con un enfoque central en las niñas y niños, promoviendo su desarrollo integral, el cumplimiento de sus derechos y la alineación con las necesidades de desarrollo del distrito de Constitución y su entorno.

En conclusión, los resultados de esta investigación resaltan la importancia de fortalecer la gestión institucional y el clima organizacional en las instituciones educativas iniciales, considerando que ambos factores son determinantes para garantizar el bienestar de los trabajadores y la calidad del servicio educativo ofrecido. Sumado a ello, se destaca el papel estratégico del proyecto educativo

institucional como herramienta clave para orientar las acciones de la institución hacia un desarrollo sostenible y acorde con las necesidades de su comunidad.

CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe relación alta de (0.658085), entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco, 2022.
2. Se estableció la relación moderada de (0.496328), que existe entre organización - gestión administrativo y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.
3. Se estableció la relación alta de (0,609128) que existe entre gestión docente y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.
4. Se estableció la relación alta de (0.640609) que existe entre gestión presupuestal y clima organizacional en los trabajadores de I.E.I. del Distrito Constitución, Provincia Oxapampa, Región Pasco 2022.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario el trabajo en equipo dentro de la Institución Educativa. La función que realizan el director, es realizar gestión para el buen funcionamiento de la Institución, por ende, debe prepararse en el área de gestión.
2. Todo directivo debe iniciar su labor institucional realizando su Proyecto Educativo InstitucionalEI., en equipo y ser aprobado por consenso, para ello deben basarse en la teoría de Deming, y llevar una buena gestión institucional y por ende el clima organizacional.
3. Los PEI, deben ser evaluados periódicamente, para verificar el cumplimiento de las actividades programadas, caso contrario tendremos mayores dificultades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, H. (2016) Trabajo En Equipo y Clima Organizacional. [Tesis de Licenciado, publicada]. Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango Guatemala.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Alcáida, L. (2010). Estilos de gestión según género en el diseño del proyecto educativo institucional en institutos superiores. (Tesis de Maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú)
- Angulo, F. (2014). Relación entre Gestión Institucional y la calidad educativa en las instituciones educativas del nivel inicial, red 6 de la Ugel 05, San Juan de Lurigancho 2013. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo. Perú.)
- Arias, M. (2009). Conceptos básicos de la organización y el clima laboral. España.
- Bellido, V. (2014). Los instrumentos de gestión y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Edelmira del Pando del distrito de Ate, 2011.
[http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/860/TM%20CE Ge%20B41%202014.pdf?sequence=1](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/860/TM%20CE%20B41%202014.pdf?sequence=1)
- Beltrán, S. M. (2017). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_aixtext&pid=S2007-74672016000200562&lang=es . [Links]
- Berna, C. (2006). Metodología de la Investigación . Pearson Educación Bronv., Y.
(2009). Comportamiento organizacional. México: Mosto.
- Brunet, I. (1999). El clima de trabajo y organizaciones definiciones diagnóstico y consecuencias. México: Trillas.

- Campos, C. P. (2022). Modelo de gestión institucional para mejorar el clima organizacional en el contexto de la educación remota en una institución pública de nivel inicial en la ciudad de Lima . (Tesis de Postgrado- Universidad de San Ignacio de Loyola Lima) <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0084ba0d-2785-4a8e-a41d-51a45adf473d/content>.
- Cetina, Y. K. y Suarez, R. F. (2023). Diagnóstico del Clima Organizacional Oficina K1.11t Hahn Colombia. (Tesis, presentado para optar el grado académico en administración) https://vV.VW.revista.tmam.mx/wp-content/uploads/3_Nonnas-APA-7-ed-2019-11-6.pdf
- Chiang, M. (2009). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal. Chile.
- Chiavenato, L. (2014). Competencias organizacionales. México: McGraw-Hill.
- Claros, F. (2016). Gestión institucional y calidad educativa en las instituciones educativas de Sayán -Huancayo 2015, Perú.
- Cruzata, A. y Rodríguez, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. Revista de Gobierno y Gestión Pública. <http://www.revistagobiernydegestionpublica.com/index.php/REVIGGP/ruticl/view/3147>
- Delgado, R. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones educativas privadas Innova Schools, Lima". [Tesis grado académico de Maestría] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27168/Delgado_ERDP.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Rio, J. (2012). Clima organizacional de los trabajadores del Hospital General de Ica. Lima.

- Del Valle, M. (2012). Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior. (Tesis de Maestría) Universidad de Oriente, Venezuela.
- Deming, W.E. (1989). Calidad productividad y competitividad. La salida de la crisis: Editor: Ediciones Díaz de Santos
- Flores, R. (2010). Satisfacción laboral en enfermeras que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia. Lúna: ciencias de enfermería.
- Gómez, C. (2010). Planeamiento estratégico. Perú: Fondo editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de Investigación .Quinta edición. . México D.F.:Me Graw-Hill Interamericana editores.
- Huamán, S.V. (2016). Clima Organizacional y su relación con la Gestión Institucional de la sede administrativa Uge Oxapainpa - Paseo. [Tesis, grado académico de Maestro].http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/9411/T026_46654145_M.pdf
- Hurtado, C. (2017). Gestión institucional y calidad de servicio en la Institución Educativa Tomas Alva Edison del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2017, Perú.
- Llulluy, V. (2017). Gestión institucional y práctica docente en la institución educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Caltión, San Juan de Lurigancho -2017, Perú .
- López, E., Espinoza, S., Selna, A., Ponce, S., Galván, M., Oviedo, A., Montoya, Y., Lizárraga, A., Hilado, M., Barra, M., Valverde, M., Cuadras, V., Cháires, M. y - Gómez, J. (2015). Evaluación de la instrumentación de la reforma de la educación media superior. Colombia.
- MINEDU (2013). Marco de Buen desempeño del directivo. Ministerio de Educación

- Morin, E. (2014). Enseñar a vivir, manifiesto para cambiar la educación pública (Ética y Globalización). Edición en francés.
- Rainos, A. M. (2018) Propuesta de un modelo de liderazgo para mejorar la gestión del clima organizacional en la institución educativa "Augusto Salazar Bondy". (Tesis, presentado para optar grado de Maestro-UPRG. Chiclayo) https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/unprg/20.500.12893/8812/Rainos_Martinez_Ada
- Romero, K. B.(2022).Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Paseo. Presentado a la Escuela de Postgrado de la Universidad "Daniel Alcides Carrión" (Tesis, presentado para optar el grado de Maestro) http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2469/1/T026_45333102_M.pdf
- Rodríguez, D. (2004). Diagnostico organizacional. Santiago: Ediciones universidad católica de Chile
- SINEACE (2008) Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Minedu-Lima. Perú.
- Romero, K. B.(2022). Relación entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Integradas de Cerro de Paseo. Presentado a la Escuela de Postgrado de la Universidad "Daniel Alcides Carrión" (Tesis, presentado para optar el grado de Maestro) http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2469/1/T026_45333102_M.pdf
- Silvia, H. (2009). Medición laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la Facultad de Medicina . quito.

Vivai, C. (2014). Liderazgo directivo y Gestión Institucional según los docentes de las instituciones educativas públicas de la Ili09, Ugel 07,2014. (Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo) Perú.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”

ESCUELA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

*Estimado (a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la **Gestión Institucional** que se desarrolla en la institución educativa, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar la Gestión Institucional. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.*

ESCALA VALORATIVA

CÓDIGO	CATEGORIA	VALOR
S	Siempre	3
AV	A veces	2
N	Nunca	1

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN		
		S	AV	N
	Dimensión: Proyecto Educativo Institucional			
1	Participa usted en la planificación del PEI. De la institución educativa.			
2	Conoce y difunde usted, la Visión y Misión en la comunidad educativa			
3	En la Visión y Misión están considerados los objetivos estratégicos			
4	El director tiene la capacidad de tomar decisiones en la institución Educativa			
5	La gestión administrativa y académica se encuentra sistematizada para el análisis y la toma de decisiones.			
6	Cree usted que la planificación es importante para la gestión institucional.			
7	Conoce usted cuales son los componentes para elaborar el Plan Anual de Trabajo (PAT)			

	Dimensión: Organización y Gestión Administrativa	S	AV	N
8	El personal tiene el perfil requerido para lograr los objetivos institucionales			
9	Existe un buen liderazgo en institución por parte de la Dirección.			
10	El equipo que dirige cumple con las actividades programadas			
11	Es fácil trabajar con personas con puntos de vista diferentes			
12	Es productivo el trabajo en equipo con sus colegas y/o con el personal a su cargo			
13	Ante situaciones de riesgo usted opta medidas de mejora			
14	El plan de supervisión es conocido por toda la comunidad educativa.			
15	Realiza evaluaciones al personal, para la toma de decisiones.			
16	Los instrumentos de evaluación para el personal docente, han sido elaborados tomados en consideración los objetivos institucionales.			
	Dimensión: Gestión Docente	S	AV	N
17	Consideras que la motivación, repercute en el mejor aprendizaje de sus estudiantes.			
18	Cuentan con un reglamento de reconocimiento a los docentes con mejor desempeño por semestre y/o anual.			
19	Cuentan con un Plan de capacitación dirigida a todo el personal docente.			
20	Consideras que el personal docente se encuentra especializado para el desarrollo académico en las carreras profesionales que brinda la institución educativa			
21	Usted cuenta con el legajo personal actualizado.			
22	En la institución donde labora, se encuentra establecido un protocolo para el intercambio de experiencias entre docentes.			
23	La comunidad educativa participa en planificar, ejecutar y evaluar los planes de mejora.			
24	Usted participa en la tutoría tutoría de los estudiantes.			
25	Promueve el director de la Institución Educativa, la selección del personal docente, considerando los objetivos institucionales.			
26	Informan los resultados del proceso de Supervisión y Monitoreo a los docentes dentro del plazo establecido.			
	Dimensión: La Gestión Presupuestal	S	AV	N
27	La institución cuenta con la infraestructura y equipamiento adecuado.			
28	Ante los problemas de infraestructura en la institución educativa, el director propone acciones para solucionar estos problemas.			

29	El director ha gestionado la elaboración de Proyecto de Inversión para mejorar la infraestructura y/o equipamiento de la institución educativa.			
30	La comunidad educativa está informada sobre el presupuesto institucional asignado a la institución educativa.			
31	El cuadro de necesidades contiene los requerimientos realizados por las diversas Áreas Académicas.			
32	Los términos de referencia y especificaciones técnicas son elaborados según lo establecido en la Ley de Contrataciones del Estado.			
33	Los requerimientos de bienes y servicios son solicitados según el cronograma establecido en el cuadro de necesidades.			
34	El comité de gestión de recursos propios y actividades productivas y empresariales es elegido en forma democrática.			
35	El Plan del comité de gestión de recursos propios y actividades productivas y empresariales es conocido por la Comunidad Educativa.			
36	Conoce que se remite a la instancia superior, los Proyectos Productivos Servicios; antes de su ejecución.			
37	Para los contratos de los ambientes de la institución educativa, aplican el Decreto Supremo N° 028-2007-ED.			

Gracias por su colaboración

**UNIVERSIDAD NACIONAL “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” ESCUELA DE
EDUCACIÓN A DISTANCIA**

ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES.

Para cada afirmación se ofrece 3 opciones de apreciación, elija una de ellas marcando

X en el recuadro que corresponde.

Nº	ÍTEMES	VALORACIÓN		
		S	AV	N
	Dimensión: Apertura a los cambios tecnológicos			
1	Su institución suele utilizar métodos de trabajo mejorados.			
2	Los equipos y recursos que usted tiene para hacer su trabajo son adecuados, eficientes y bien mantenidos en su institución.			
3	Considera que los equipos y recursos de tecnología moderna en su institución son necesarios dentro de su labor educativa.			
4	Hay disposición como docentes de su institución a utilizar equipos y recursos de tecnología moderna en sus actividades educativas.			
	Dimensión: Recursos Humanos	S	AV	N
5	Su institución tiene interés real en el bienestar y la felicidad de sus trabajadores.			
6	Su institución intenta mejorar sus condiciones de trabajo			
7	Se organizan las actividades de trabajo sensatamente en su institución.			
8	Siente el compromiso con su institución para alcanzar las metas trazadas.			
9	En su Institución existe una administración por objetivos y autocontrol.			
	Dimensión: Comunicación fluida	S	AV	N
10	Su institución cuenta con un plan de comunicación interna.			
11	La comunicación organizacional es parte de la planificación estratégica de la dirección de su institución.			
12	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de su institución.			
13	Existe comunicación desde los niveles más altos hacia niveles bajos en su institución con respeto.			

14	Los directivos de su institución son receptivos a sus ideas y sugerencias			
	Dimensión: Motivación	S	AV	N
15	En su institución se otorgan reconocimientos por el buen desempeño en sus funciones			
16	Recibe cursos de capacitación de parte de su institución para un mejor desempeño en sus funciones.			
17	Sus capacidades profesionales son consideradas en su institución.			
18	Existe reconocimiento de dirección por los esfuerzos y aportaciones para el logro de los objetivos y metas de su institución.			
19	Nos motivamos por cultura o por necesidad			
	Dimensión: Toma de decisiones	S	AV	N
20	En su institución se toman las decisiones en aquellos niveles correspondientes de acuerdo a la información adecuada y precisa que se tiene.			
21	Cuando se toman las decisiones en su institución, se tiene en cuenta las ideas de los demás.			
22	Los directivos respetan y apoyan la decisión del grupo aun cuando no reflejen sus propias posiciones.			
23	Los directivos de su institución, toman decisiones oportunamente para el desarrollo académico e institucional.			
24	Los directivos de su institución toman decisiones con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.			
25	Si hay claras señales de advertencia de que la estrategia definida no funciona para el avance de la gestión educativa, ¿la revisan.?			

VALORACIÓN: N = 1, AV = 2 y S = 3

Gracias por su colaboración

Fichas de validación de instrumento, evaluados

FICHA DE VALIDACIÓN

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC). V. AISKEN

Evaluador: Dra. Patty TRAVEZAÑO CRISTOBAL Fecha: mayo 2023

Instrumento: ENCUESTA TRABAJADORES (Gestión Institucional)

Escala Evaluativa:

Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido		Valoración		
Ítem	Criterios Generales Observaciones	Pertinencia	Claridad conceptual	Redacción y Terminología
1		5	5	5
2		5	5	5
3		5	5	5
4		5	4	5
5		4	5	5
6		4	4	5
7		5	5	5
8		4	5	4
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5
15		4	5	5
16		4	5	5
17		5	5	5
18		5	5	5
19		5	5	5
20		5	5	5
21		4	4	5
22		5	5	5
23		4	4	5
24		5	5	5
25		5	5	5
26		5	5	5
27		4	5	5
28		5	5	5
29		5	5	5
30		4	5	5
31		3	4	3
32		5	5	5
33		4	5	
34		5	4	5
35		5	4	3
36		5	5	4
37		4	5	5



DNI. N° 41741233

FICHA DE VALIDACIÓN

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC). V. AISKEN

Evaluador: Dra. Patty TRAVEZAÑO CRISTOBAL Fecha: mayo 2023

Instrumento: ENCUESTA A TRABAJADOR (Clima Organizacional)

Escala Evaluativa:

Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente



Contenido		Valoración		
Ítem	Criterios Generales	Pertinencia	Claridad conceptual	Redacción y Terminología
	Observaciones			
1		5	5	5
2		5	5	5
3		5	5	5
4		5	4	5
5		4	5	5
6		4	4	5
7		5	5	5
8		4	5	4
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5
15		4	5	5
16		4	5	5
17		5	5	5
18		5	5	5
19		5	5	5
20		5	5	5
21		4	4	5
22		5	5	5
23		4	4	5
24		5	5	5
25		5	5	5

DNI. N° 41741233

FICHA DE VALIDACIÓN

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC). V. AISKEN

Evaluador: Mg. Wilfredo F. ROJAS RIVERA

Fecha: mayo 2023

Instrumento: Encuesta a trabajadores. (Gestión Institucional)

Escala Evaluativa

Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido		Valoración		
Ítem	Criterios Generales	Pertinencia	Claridad conceptual	Redacción y Terminología
	Observaciones			
1		5	5	5
2		5	5	5
3		4	5	5
4		5	4	5
5		4	5	5
6		4	4	5
7		5	5	5
8		4	4	4
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5
15		4	5	5
16		4	5	5
17		5	5	5
18		5	5	5
19		5	5	5
20		5	5	5
21		4	4	5
22		5	5	5
23		4	4	5
24		5	5	5
25		5	5	5
26		5	5	5
27		4	5	5
28		5	5	5
29		5	5	5
30		4	5	5
31		5	4	5
32		5	5	5
33		4	5	5
34		5	5	4
35		5	4	5
36		5	5	5
37		4	5	5



DNI. N° 04044097

FICHA DE VALIDACIÓN

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC). V. AISKEN

Evaluador: Dra. Patty TRAVEZAÑO CRISTOBAL Fecha: mayo 2023

Instrumento: ENCUESTA A TRABAJADOR (Clima Organizacional)

Escala Evaluativa:

Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente



Contenido		Valoración		
Ítem	Criterios Generales	Pertinencia	Claridad conceptual	Redacción y Terminología
	Observaciones			
1		5	5	5
2		5	5	5
3		5	5	5
4		5	4	5
5		4	5	5
6		4	4	5
7		5	5	5
8		4	5	4
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5
15		4	5	5
16		4	5	5
17		5	5	5
18		5	5	5
19		5	5	5
20		5	5	5
21		4	4	5
22		5	5	5
23		4	4	5
24		5	5	5
25		5	5	5

DNI. N° 41741233

FICHA DE VALIDACIÓN

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC). V. AISKEN

Evaluador: Dra. Lidia, DE LA CRUZ SOTO Fecha: mayo 2023

Instrumento: ENCUESTA A TRABAJADOR (Gestión Institucional)

Escala Evaluativa:

Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente



Contenido		Valoración		
Ítem	Criterios Generales	Pertinencia	Claridad conceptual	Redacción y Terminología
	Observaciones			
1		5	5	5
2		5	5	5
3		4	5	5
4		5	4	5
5		4	5	3
6		4	4	5
7		5	5	5
8		4	5	4
9		5	5	5
10		5	5	5
11		5	5	5
12		5	5	5
13		5	5	5
14		5	5	5
15		4	5	5
16		4	5	5
17		5	5	5
18		5	5	5
19		5	5	5
20		5	5	5
21		4	4	5
22		5	5	5
23		4	4	5
24		5	5	5
25		5	5	5
26		5	5	5
27		4	5	5
28		5	5	5
29		5	5	5
30		4	5	5
31		4	5	4
32		5	4	3
33		4	5	5
34		4	5	5
35		4	5	5
36		5	5	5
37		5	5	5

DNI. N° 04000058

FICHA DE VALIDACIÓN

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC). V. AISKEN

Evaluador: Dra. Lidia DE LA CRUZ SOTO

Fecha: mayo 2023

Instrumento: Entrevista a trabajadores (Clima Organizacional)

Escala Evaluativa

Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente



Contenido		Valoración		
Ítem	Criterios Generales	Pertinencia	Claridad conceptual	Redacción y Terminología
	Observaciones			
1		5	5	5
2		5	5	5
3		4	5	5
4		5	4	5
5		4	5	5
6		3	4	5
7		5	5	5
8		4	5	4
9		5	5	5
10		5	4	5
11		4	5	5
12		5	5	3
13		5	5	5
14		5	3	3
15		4	5	5
16		4	5	5
17		5	4	5
18		5	5	4
19		5	5	5
20		5	5	5
21		4	4	5
22		5	5	5
23		4	4	5
24		5	5	5
25		5	5	5

D.N.I. N° 04000058

Evidencias del recojo de datos: APLICANDO LOS CUESTIONARIO

FOTOGRAFIA N°1



FOTOGRAFIA N°2



FOTOGRAFIA N° 3





MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Gestión Institucional y Clima Organizacional en los trabajadores de las Instituciones Educativas del Nivel

Inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
<p>General.</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión institucional y clima organizacional de los trabajadores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, ¿Región Pasco 2022?</p> <p>Específicos.</p> <p>a.-¿Qué relación existe entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional?</p>	<p>General.</p> <p>Determinar la relación que existe entre Gestión institucional y clima organizacional de los trabajadores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022.</p> <p>Específicos.</p> <p>a.-Establecer la relación que existe entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional.</p> <p>b.-Establecer la relación que existe entre organización - gestión administrativo y clima</p>	<p>De Investigación.</p> <p>Hi: Existe relación entre gestión institucional y clima organizacional de los trabajadores de las Instituciones Educativas del Nivel Inicial en el Distrito Constitución, Provincia de Oxapampa, Región Pasco 2022.</p> <p>Específicos.</p> <p>a.-Existe relación entre el proyecto educativo institucional y clima organizacional?</p>	<p>Tipo: Cuantitativo - Correlacional</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Metodología:</p> <p>-general científico</p> <p>-específicos: analítico-sintético, descriptivo, estadístico.</p> <p>Población de estudio.</p> <p>I.E.I. escolarizado, del distrito de la Ciudad Constitución-Provincia de Oxapampa, Región Pasco.</p>

<p>b.-¿Qué relación existe entre organización - gestión administrativo y clima organizacional?</p>	<p>organizacional. c.-Establecer la relación que existe entre gestión docente y clima organizacional.</p>	<p>b.- Existe relación entre organización - gestión administrativo y clima organizacional.</p>	<table border="1" data-bbox="1534 295 2027 574"> <thead> <tr> <th>Instituciones Educativas</th> <th>N° Estudiantes</th> <th>Director y Sub</th> <th>N° Psicólogo</th> <th>N° Docentes</th> <th>N° Auxiliares</th> <th>N° Personal admnistrativo y ser</th> <th>Lugar</th> <th>Area</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Virgen del Rosario</td> <td>45</td> <td></td> <td></td> <td>4</td> <td></td> <td></td> <td>CP Lorencillo</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>Santa Teresita</td> <td>125</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>8</td> <td>Ciudad C.</td> <td>U</td> </tr> <tr> <td>San Juan de Caluapana</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>Carretera Paracatu</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>Yamushimas</td> <td>11</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>CP Yamushimas</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>Luz de Esperanza</td> <td>24</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>Huerto amistad</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>Santa Clara</td> <td>12</td> <td></td> <td></td> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td>CP Ricardo Antonio</td> <td>R</td> </tr> <tr> <td>I.E Integrado Los Libertadores</td> <td>15</td> <td></td> <td></td> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td>Ciudad C.</td> <td>U</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra: I.E.I. “Santa Teresita” del Distrito de Ciudad Constitución, Prov.de Oxapampa, Región Pasco.</p>	Instituciones Educativas	N° Estudiantes	Director y Sub	N° Psicólogo	N° Docentes	N° Auxiliares	N° Personal admnistrativo y ser	Lugar	Area	Virgen del Rosario	45			4			CP Lorencillo	R	Santa Teresita	125	1	1	5	2	8	Ciudad C.	U	San Juan de Caluapana	15			1			Carretera Paracatu	R	Yamushimas	11			1			CP Yamushimas	R	Luz de Esperanza	24			1			Huerto amistad	R	Santa Clara	12			1			CP Ricardo Antonio	R	I.E Integrado Los Libertadores	15			2			Ciudad C.	U
Instituciones Educativas	N° Estudiantes	Director y Sub	N° Psicólogo	N° Docentes	N° Auxiliares	N° Personal admnistrativo y ser	Lugar	Area																																																																			
Virgen del Rosario	45			4			CP Lorencillo	R																																																																			
Santa Teresita	125	1	1	5	2	8	Ciudad C.	U																																																																			
San Juan de Caluapana	15			1			Carretera Paracatu	R																																																																			
Yamushimas	11			1			CP Yamushimas	R																																																																			
Luz de Esperanza	24			1			Huerto amistad	R																																																																			
Santa Clara	12			1			CP Ricardo Antonio	R																																																																			
I.E Integrado Los Libertadores	15			2			Ciudad C.	U																																																																			
<p>c.-¿Qué relación existe entre gestión docente y clima organizacional?</p>	<p>d.-Establecer la relación que existe entre gestión presupuestal y clima organizacional.</p>	<p>c.- Existe relación entre gestión docente y clima organizacional.</p>	<table border="1" data-bbox="1534 742 2027 901"> <thead> <tr> <th>Instituciones Educativas</th> <th>N° Estudiantes</th> <th>Director y Sub</th> <th>N° Psicólogo</th> <th>N° Docentes</th> <th>N° Auxiliares</th> <th>N° Personal admnistrativo</th> <th>N° Personal de Sec.</th> <th>Area</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Santa Teresita</td> <td>120</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>5</td> <td>2</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>Urbano</td> </tr> </tbody> </table>	Instituciones Educativas	N° Estudiantes	Director y Sub	N° Psicólogo	N° Docentes	N° Auxiliares	N° Personal admnistrativo	N° Personal de Sec.	Area	Santa Teresita	120	1	1	5	2	4	4	Urbano																																																						
Instituciones Educativas	N° Estudiantes	Director y Sub	N° Psicólogo	N° Docentes	N° Auxiliares	N° Personal admnistrativo	N° Personal de Sec.	Area																																																																			
Santa Teresita	120	1	1	5	2	4	4	Urbano																																																																			
<p>d.-¿Qué relación existe entre gestión presupuestal y clima organizacional?</p>		<p>d.- Existe relación entre gestión presupuestal y clima organizacional.</p>	<p>Variable 1: Gestión Institucional</p> <p>Dimensiones: PEI. Organización- gestión administrativo. Gestión docente. Gestión Presupuestaria.. Toma de decisiones</p> <p>Variable 2: Clima organizacional. Dimensiones: Apertura a los cambios tecnológicos, recursos humanos. Comunicación.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario con valoración: si – a vces – no.</p>																																																																								