

# UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



## GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Gestión Estratégica Educativa

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,  
MENCION EN GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO.

TESISTA: Nelva Campos Vara

ASESOR: Dr. Eladio Flavio Velez de Villa Espinoza

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2021**



**DEDICATORIA**

A Dios por guiar mis pasos y guardarme en todos momentos; A mis padres por inculcarme buenos valores humanos y protección incondicional. A mi esposo, por su comprensión y apoyo permanente. A mis hijos, por ser la fuente de mi motivación e inspiración personal.

**NELVA**

## **AGRADECIMIENTO**

- A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, centro de saber y casa de formación profesional, por brindar a los profesionales de la región de Huánuco estudios de Maestrías y Doctorados en las diferentes menciones, especialmente en la mención Gestión y planeamiento educativo.
- A la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por contar con una plana docente e infraestructura adecuada y de calidad para los servicios de maestrías y doctorados.
- A los docentes de la Escuela de Pos grado, en especial de la mención Gestión y planeamiento educativo, por brindarnos sus sabias enseñanzas acorde a los últimos avances de la ciencia y la tecnología.
- Al asesor Dr. Eladio Flavio Vélez de Villa Espinoza, por su paciencia, capacidad profesional y sentido humano en la dirección y asesoramiento para el desarrollo efectivo de la presente investigación.
- A los directivos y docentes de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019, por brindarme todas las facilidades para la aplicación de los instrumentos de recojo de información relacionados con la investigación.

**NELVA**

## RESUMEN

El objetivo general planteado en esta investigación determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

La presente investigación empleó el tipo de investigación básica con nivel descriptivo correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población de estudio estuvo constituida por 40 docentes; asimismo, la muestra fue de 36 docentes elegidas de manera no probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el “Cuestionario de gestión educativa institucional” y el “Cuestionario de bienestar laboral”, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Por otra parte, el procesamiento de datos fue realizado con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel, los cuales fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones.

La conclusión principal que se llegó fue que el valor de correlación de Pearson  $r=0,898$  nos indicó que existe un alto grado de correlación entre las variables Gestión institucional y el Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,806$ ; esto significa que el 80,6% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019

### **PALABRAS CLAVES:**

Gestión educativa institucional, bienestar laboral

## ABSTRACT

The general objective set out in this research is to determine the level of relationship that exists between institutional educational management and the level of occupational well-being of teachers at Educational Institution No. 32282 in San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

The present investigation used the basic type of investigation with a correlational descriptive level. The research design was non-experimental and cross-sectional. The study population consisted of 40 teachers; likewise, the sample was 37 teachers chosen in a non-probabilistic way. The survey technique was used, the instruments of which were the "Institutional educational management questionnaire" and the "Job well-being questionnaire", which were validated through expert judgment. On the other hand, the data processing was carried out with the help of the statistical program SPSS version 22 and the Excel program, which were presented in tables and graphs with their respective interpretations.

The main conclusion that has been reached is that there is a very high correlation of 0.898 between the variables institutional educational management and labor well-being. On the other hand, the coefficient of determination  $R^2 = 0.806$ , indicates that 80.60% of the respondents indicate that work well-being depends on institutional management. Likewise, there is a relationship between the dimensions of the institutional management variable and labor well-being, the results being: 0.788; 0.706; 0.791 and 0.871 respectively.

### KEYWORDS:

Institutional educational management, labor welfare

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>RESUMEN</b> .....	vi
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>ÍNDICE</b> .....	viii
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	x
<b>CAPÍTULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	13
1.2. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.3. Viabilidad de la investigación.....	23
1.4. Formulación del problema.....	22
1.4.1. Problema general.....	22
1.4.2. Problemas específicos.....	22
1.5. Formulación de objetivos.....	23
1.5.1. Objetivo general.....	23
1.5.2. Objetivo específicos.....	23
<b>CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS</b>	
2.1. Formulación de las hipótesis.....	24
2.1.1. Hipótesis general.....	24
2.1.2. Hipótesis específicas.....	24
2.2. Operacionalización de variables.....	25
2.3. Definición de términos operacionales.....	26
<b>CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO</b>	
3.1. Antecedentes de investigación.....	27
3.2. Bases teóricas.....	34
3.3. Bases conceptuales.....	54

### **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

4.1. Ámbito de estudio.....	57
4.2. Tipo y nivel de investigación.....	57
4.3. Población y muestra.....	58
4.3.4. Descripción de la población.....	58
4.3.5. Muestra y método de muestreo.....	58
4.3.6. Criterios de inclusión y exclusión.....	58
4.4. Diseño de investigación.....	59
4.5. Técnicas e instrumentos.....	60
4.5.1. Técnicas.....	60
4.5.2. Instrumentos.....	60
4.5.2.1. Validación de instrumentos de recojo de datos.....	61
4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos.....	61
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	63
4.7. Aspectos éticos.....	63

### **CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

5.1. Análisis descriptivo.....	69
5.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis.....	82
5.3. Discusión de resultados.....	98
5.3. Aporte científico.....	101

### **CONCLUSIONES**

### **SUGERENCIAS**

### **REFERENCIAS**

### **ANEXOS**

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Consentimiento informado

Anexo 03: Instrumentos de investigación

Anexo 04: Validación de los instrumentos por los expertos

Anexo 05: Indicadores de confiabilidad

Anexo 06: Tabla de Baremo

## INTRODUCCIÓN

La gestión educativa institucional basa sus fundamentos en las leyes básicas de gestión y las teorías de la administración. De esta manera la gestión educativa institucional está dirigida al perfeccionamiento permanente de la calidad de la educación por medio de la mejora de diferentes mecanismos de planeación, ejecución, seguimiento, evaluación y reconocimiento de actividades relevantes con concordancia con el quehacer educativo y el refuerzo y robustecimiento institucional.

Desde esta perspectiva Botero (2008) argumenta:

La acepción de gestión educativa está estrechamente relacionada con el concepto convencional de gestión administrativa, como una aproximación se presenta esta definición: La gestión educativa, se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación (p.22).

Basado es esta descripción se puede indicar que para una gestión efectiva las direcciones de los planteles educativos, debe tener un perfil profesional de los directivos basados en competencias administrativas, de gestión y de liderazgo.

En ese sentido el liderazgo en la gestión educativa es clave para el desarrollo institucional, el clima, la satisfacción y el bienestar de sus integrantes y usuarios. Por ello el líder directivo debe tener la capacidad de motivar, promover y sostener el crecimiento institucional. Además centrar las acciones administrativas y de gestión de la institución en el aprendizaje de los alumnos y el bienestar de los docentes.

Institucionalmente se debe buscar desarrollar un currículo flexible y abierto, objetivos y metas estratégicas desafiantes y alcanzables, procesos de retroalimentación dinámica y permanente, involucramiento total de la comunidad educativa, un ambiente de trabajo

fiable y muy cuidadoso, así como alta profesionalidad para impartir el proceso de enseñanza-aprendizaje y principio de autoridad compartida y firme.

Un rasgo diferenciador de los centros educativos que buscan mejorar sus mecanismos de dirección y gestión, es que deben poseer como meta real, que en todo momento deben estar laborando como un grupo comunitario de aprendizaje. De esta manera en el interior de la institución, habrá un ambiente de cooperación y obligación conjunta de laborar de manera unida y el papel del líder directivo en el mejoramiento de calidad educativa es asegurar que el centro educativo sea un entorno de aprendizaje constante, tanto para los estudiantes como para el bienestar de los docentes.

Es muy importante que los docentes de las instituciones educativas se sientan cómodos en sus puestos laborales para que no tengan inconvenientes y puedan llevar a cabo adecuadamente sus labores pedagógicas; en consecuencia, el bienestar laboral es uno de los elementos fundamentales para lograr un equipo productivo, estimulado y comprometido con la institución.

Sin embargo en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 se ha podido observar que la gestión institucional y el bienestar laboral presentan problemas para su adecuado ejecución y desarrollo. A ello se suma el bajo compromiso y bienestar laboral de los docentes con el proceso educativo y sus resultados, lo que tiende a poner de manifiesto el impacto negativo de la mala gestión y organización del plantel. Por esta razón es que se ha optado realizar la presente investigación cuyo principal objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

La presente investigación empleó el tipo de investigación básica con nivel descriptivo correlacional. El diseño de investigación fue no experimental y transversal. La población

de estudio estuvo constituida por 36 docentes; asimismo, la muestra fue de 36 docentes elegidas de manera no probabilística. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyos instrumentos fueron el “Cuestionario de gestión educativa institucional” y el “Cuestionario de bienestar laboral”, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos. Por otra parte, el procesamiento de datos fue realizado con la ayuda del programa estadístico SPSS versión 22 y el programa Excel, los cuales fueron presentados en tablas y gráficos con sus respectivas interpretaciones.

El análisis estadístico se realizó de dos maneras: se empleó la estadística descriptiva para conocer el nivel de las variables y sus dimensiones; mientras que la estadística inferencial se utilizó para determinar el nivel de correlación de las variables y realizar la prueba de hipótesis.

A continuación se da a conocer, de manera somera, los capítulos que se tuvieron en cuenta en la presente investigación:

**Capítulo I:** Trata sobre los problemas de investigación, integradas por: la descripción del problema, delimitación del problema, formulación problema (general y específico), objetivos generales y específicos, hipótesis y/o sistema de hipótesis, variables, justificación e importancia, viabilidad, limitaciones.

**Capítulo II:** referido al marco teórico, que integra: los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicos.

**Capítulo III:** Referido al marco metodológico: tipo de investigación, diseño y esquema de investigación, población y muestra, la definición operativa de los instrumentos de recolección de datos, técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

**Capítulo IV:** Referido a los resultados obtenidos, en ella se tiene en cuenta: análisis e interpretación de resultados y la prueba de hipótesis.

Finalmente presentamos las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas.

## **I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2. Fundamentación del problema**

El entorno organizacional del siglo XXI está siendo influenciado por paradigmas basadas en nuevas visiones de doctrinas gerenciales y de gestión institucional, donde se da importancia a los procesos de planificación, la dirección de los presupuestos, el control de la calidad, la gestión de recursos humanos y los sistemas de gestión mediante objetivos estratégicos.

Consecuentemente, en dichas organizaciones de nuestra sociedad moderna, se necesita contar con directivos que posean un alto grado de desarrollo de las competencias gerenciales y humanas con dominio de las capacidades de dirección y liderazgo; los cuales, al ser ejecutadas adecuadamente podrán brindar bienestar laboral y emocional a los trabajadores, haciendo que el servicio sea efectivo y de alta calidad para los usuarios.

Desde esta perspectiva, Castells (1999) citado por Puente (2015) dice:

Vivimos una época de cambios tecnológicos sin precedentes. Una época competitiva caracterizada por un contexto social, político, económico, cultural y educacional, donde todo debe estar impregnado de competitividad, y que paralelamente exija la realización de modelos, estrategias, enfoques o perspectivas de acción acorde a los arquetipos actuales (p.6).

El problema que da origen a la investigación es que en las instituciones educativas del Perú, la gestión institucional presenta muchas limitaciones. Es decir, los directivos aún no desarrollan una estrategia de gestión coherente para guiar el proceso educativo de acuerdo a las necesidades educativas que nos indica la aplicación del nuevo currículo nacional. En ese sentido, una gestión institucional alejada de las necesidades y las demandas de los docentes, como recurso humano importante, genera que dichos profesores se sientan insatisfechos, inseguros y con un inadecuado bienestar laboral,

haciendo que la calidad del servicio educativo sea solamente un anhelo más no una realidad. En este contexto, sabiendo que el bienestar laboral, en un componente fundamental para el éxito institucional de cualquier proceso de gestión, existe un desafío a cumplir para los directivos de las instituciones educativas y las autoridades desarrolladoras de las políticas educativas. La complejidad radica en encontrar las estrategias adecuadas que permitan articular adecuadamente la gestión del recurso humano con los contextos sociales pedagógicos, organizacionales, humanos, económicos y culturales específicos de los docentes, a fin de que se involucren en los procesos de mejora escolar.

Dentro del sistema educativo, la gestión institucional es de gran trascendencia para generar motivación, satisfacción y bienestar laboral en la comunidad educativa, especialmente en los docentes. Esto implica que los directivos sean líderes con habilidades para llevar a cabo la gestión institucional de manera democrática y transparente, capaces de dirigir y conducir a la comunidad educativa hacia el logro de las metas y los objetivos institucionales. Es decir, se trata de mirar a los centros educativos como una organización, para que desde su mirada crítica, se construyan, se modifiquen y se optimicen los modelos organizacionales. A su vez, desde la dinámica institucional, poder generar, transformar o potencializar los modelos organizacionales de gestión a través de los directivos y docentes.

La gestión institucional está referida al conjunto de elementos gerenciales que influyen en la dirección del plantel. La consideración de esta definición incluye tomar en cuenta los problemas de carácter administrativo, organizacional, planificadora y de control, que sin ninguna disyuntiva hace posible mejorar satisfactoriamente los procesos de enseñanza-aprendizaje, así como también el bienestar laboral de los docentes.

La gestión, especialmente del área de recursos humanos juega un rol importante en el bienestar laboral. Por ello Las organizaciones planifican cuidadosamente sus programas de bienestar laboral, previo estudio y diagnóstico apuntando a las necesidades reales de sus trabajadores de tal manera que se genera un compromiso entre el trabajador y la organización, ese vínculo dinámico mejora la motivación y acrecienta la productividad (Mendoza, 2017).

La UNESCO (1996) señala que los procesos de gestión deben ser la base y cimiento de apoyo para el cambio, la innovación y la dinámica eficiente de los sistemas educativos, en todo el sentido de la palabra, iniciándose primeramente en las oportunidades equitativas hacia la formación educativa de todas las personas (sin excepción) para desarrollarse en un contexto cultural de paz e igualdad.

En Latinoamérica es incipiente el tema de gestión educativa, por lo cual se están tomando modelos extranjeros para la aplicación del mismo, generando problemas en su estructura, ubicándose por un lado los objetivos que se deben lograr dentro del marco educativo, y por otro lado los intereses políticos, por ello se debe tener una política de estado, pues siempre influye el sector económico en la educación (Martín, 2018).

En el Perú los procesos de gestión educativa han atravesado, en las últimas décadas, por un conjunto de cambios que sustentan nuevos paradigmas de dirección organizacional; sin embargo aún no han llegado a impregnar en las autoridades encargadas de dirigir la institución. Por ello, las acciones de dirección y gestión de los centros educativos se hallan inmersas en una atmósfera cambiante y poco estable, donde las formas de dirigir una escuela están basadas en la improvisación, haciendo que sus miembros se sientan inseguros, poco valorados y con bajos niveles de satisfacción y bienestar laboral, haciendo que esto repercuta en la dinámica laboral de los docentes y en la calidad de los servicios educativos.

De acuerdo al Banco interamericano de desarrollo (BID, 2012), en el Perú la mala gestión de las instituciones educativas están generando que el 40% de las instituciones educativas carezcan de biblioteca, el 88% de aulas y laboratorios, el 63% de ambientes para los docentes, el 73% no cuentan con comedores, el 65% no tienen centro de cómputo, el 35 % de lugares recreativos, el 21% carecen de agua potable, el 40% no tienen desagüe, el 53% no tienen teléfono, el 32% de servicios higiénicos, y el 11% de energía eléctrica.

La gestión educativa institucional en el Perú no se está llevando a cabo a través de la implementación de políticas educativas a largo plazo, así como también de la práctica apropiada del manejo y gestión de los recursos humanos. Muchos directivos y docentes improvisan e incumplen las exigencias impuestas por el estado. Por tales razones no se cuentan con planteles con políticas estratégicas poco eficaces y eficientes, mal manejo de los recursos humanos, pocas oportunidades de mejora profesional y personal de sus miembros.

Las problemáticas descritas también están presentes en las instituciones educativas de la región Huánuco, especialmente en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019, donde se observa que la gestión directiva es deficiente debido a muchas prácticas inadecuadas en la dirección del plantel. Por ejemplo el director toma las decisiones del plantel sin previa consulta de los docentes y la comunidad educativa, no permitiendo que los demás miembros del plantel participen en las decisiones institucionales. Asimismo, obliga a los docentes a aceptar las medidas y decisiones tomadas. Hay grupos de docentes que apoyan al director y otros no. Los que apoyan al director solo lo hacen para lograr ciertos beneficios de parte de la autoridad, pero no porque realmente añoran el avance y desarrollo de la institución. Dichas acciones están

haciendo que los docentes se sientan desanimados y poco motivados para ejercer con cabalidad sus funciones pedagógicas, ya que su bienestar laboral es bajísimo.

El poco bienestar laboral que ostentan los docentes no está ayudando a levantar la confianza de los maestros en la trascendencia de sus capacidades. El director no está siendo consciente de la magnitud de esta realidad. Por esa razón cada día prestan menos atención e interés a las demandas de los docentes para que éstos puedan desarrollar mejor sus actividades pedagógicas en la institución educativa.

Debido a estos planteamientos es que se ha optado por llevar a cabo la presente investigación titulada “Gestión educativa institucional y nivel de bienestar laboral de los docentes en la IE N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019” para luego buscar alternativas de solución adecuadas para su mejoramiento.

Es que creamos que la gestión educativa institucional debe estar dirigida en todo momento a permitir la unificación de todos los miembros del plantel, desde una perspectiva participativa y orientada hacia la toma de decisiones coherentes y dirigidas hacia objetivos que contribuyan al desarrollo de nuestra alicaída educación.

## **1.2. Justificación e importancia de la investigación**

Es sabido que la gestión educativa institucional es comprendida como una serie de procesos de dirección, planeación, administración y control organizacional ejecutados a través de la toma de decisiones pertinentes que hacen posible la realización efectiva de las prácticas gerenciales y pedagógicas, su ejecución, evaluación y valoración respectivamente; sin embargo, dichas acciones no son suficientes porque se necesita también de aspectos vitales tales como las forma de coordinación y organización de los directivos, docentes y alumnos; de cómo se apoyan y desarrollan las acciones pedagógicas; el establecimiento de acciones en relación al calendario institucional; la fijación de horarios y responsabilidades acorde al talento y capacidad de los miembros, la determinación de normas de convivencia; así como la interacción directa y permanente con la comunidad en general.

Estas acciones generarán un ambiente adecuado y motivador para los docentes y demás miembros de la Institución Educativa, ya que hará que cada uno se sienta cómodo y satisfecho, los cuales serán manifestados a través de un bienestar laboral saludable y de alto nivel. Caso contrario hará que los miembros de la comunidad educativa pierdan el compromiso y la motivación para seguir trabajando en beneficio del plantel.

Justamente, esta investigación surge porque en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 se ha podido observar que la gestión institucional y el bienestar laboral presentan problemas para su adecuado ejecución y desarrollo.

Por ejemplo se percibe una mala gestión de los directivos, los cuales están impidiendo el desarrollo del plantel y en consecuencia están afectando el desempeño de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes, ya que no se mejora la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Asimismo, no se toma en cuenta el trabajo en equipo, que es un elemento fundamental para la buena gestión; por otra parte, la toma

de decisiones se realiza sin la participación de la comunidad educativa, especialmente de los docentes, se comunica tardíamente las actividades administrativas y de gestión desarrolladas por los directivos haciendo que los docentes desconozcan muchas acciones importantes de necesidad y demanda prioritaria de la institución Educativa. A ello se suma el bajo compromiso y bienestar laboral de los docentes con el proceso educativo y sus resultados, lo que tiende a poner de manifiesto el impacto negativo de la mala gestión y organización del plantel.

Ante las situaciones descritas es que se ha optado por llevar a cabo la presente investigación, con el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019, para luego, a la luz de los resultados, buscar mecanismos y alternativas de solución adecuadas para su mejoramiento en beneficio de la institución educativa estudiada.

- **Justificación legal:** La presente investigación se justifica desde el punto de vista legal, de acuerdo al reglamento que norma los procedimientos para la obtención del grado de magíster en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. La base legal que sustenta dicho reglamento es:

La constitución política del Perú que establece los fines de la educación universitaria (Art. 18°); como la creación intelectual y artística, la investigación científica y tecnológica.

La ley universitaria N° 30220, que faculta la formación de maestros.

La presente investigación es importante porque la gestión educativa institucional es una parte elemental en el desarrollo de las actividades institucionales y en la generación de un ambiente propicio para el desenvolvimiento adecuado de sus miembros, principalmente los docentes y alumnos. En consecuencia, conocer el

verdadero nivel de incidencia de las dos variables de estudio hará que se tomen medidas convenientes y acorde a la demanda de la institución sobre la gestión educativa y el bienestar laboral.

- **Justificación práctica:**

Al contar con resultados reales y objetivos, se tomarán las acciones convenientes para superar el nivel paupérrimo de la gestión directiva en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco. En consecuencia, servirá para que los directivos y docentes del plantel, tomen las decisiones más acertadas y adecuadas, asimismo apliquen una gestión estratégica pertinente para el mejoramiento de la dirección del plantel y el bienestar de los docentes, con el propósito de lograr la excelencia educativa en este centro educativo.

- **Justificación social:** los agentes que se beneficiarán con esta investigación serán la plana jerárquica y docente en general, así como también los estudiantes de la Institución educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019, debido a que se necesita con suma urgencia que se mejore la gestión institucional y el bienestar laboral, para que los directivos y docentes se desenvuelvan de la mejor manera en sus respectivas funciones. Así también los estudiantes serán beneficiados porque al contar con docentes satisfechos en el trabajo bajo un ambiente laboral propicio, motivador y estable hará que la calidad del servicio educativo que reciben sea cada vez mejor y más provechosa.

- **Justificación teórica:**

Los procedimientos, estrategias y resultados hallados permitirán ampliar la teoría existente respecto a nuestras variables: gestión educativa institucional y bienestar laboral; por lo que servirá como referencia para personas que desean conocer la

problemática, así como también como fuente de ayuda y sustento teórico de los futuros investigadores en este campo.

- **Justificación metodológica:** Desde el punto de vista metodológico, la investigación valida dos instrumentos de recopilación de datos para las variables “Gestión educativa institucional” y “Bienestar laboral”, los cuales podrán servir como instrumentos confiables para otros investigadores que desean ahondar más en este problema tan latente y notorio del sistema educativo peruano.

### **1.3. Viabilidad de la investigación**

Esta investigación fue viable porque se contó con el apoyo y participación de los directivos y docentes de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019. Además se contó con un presupuesto económico suficiente para los gastos que originaron el desarrollo de la presente tesis, el cual fue financiado en su totalidad por la investigadora.

## 1.4. Formulación del problema de investigación general y específicos

### 1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?

### 1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **gestión de planeación-organización** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **gestión de integración institucional** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **gestión de dirección** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión **gestión de control** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?

## 1.5. Formulación de objetivos

### 1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

### 1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de relación que existe entre la dimensión **gestión de planeación-organización** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa a N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

- Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión **gestión de integración institucional** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

- Conocer el nivel de relación que existe entre la dimensión **gestión de dirección** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

- Identificar el nivel de relación que existe entre la dimensión **gestión de control** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

## CAPÍTULO II

### SISTEMA DE HIPÓTESIS

#### 2.1. Formulación de hipótesis

##### 2.1.1. Hipótesis general

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa y positiva entre la gestión educativa institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa y positiva entre la gestión educativa institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

##### 2.1.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa y positiva entre la dimensión **gestión de planeación-organización** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

- Existe relación significativa y positiva entre la dimensión **gestión de integración institucional** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

- Existe relación significativa y positiva entre la dimensión **gestión de dirección** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

- Existe relación significativa y positiva entre la dimensión **gestión de control** y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

## 2.2. Operacionalización de Variables

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
V. Independiente  Gestión educativa institucional	Gestión de planeación-organización	Actividades planificadas	Cuestionario de gestión educativa institucional
		Gestión organizativa	
		Gestión estratégica	
		Diseño de los documentos de gestión	
	Gestión de integración institucional	Gestión de integración todo el personal	
		Capacitación y participación	
	Gestión de dirección	Capacidad de Administrar	
		Buen uso de los recursos económicos	
	Gestión de control	Registro y diagnóstico de acciones	
		Supervisión de las actividades del persona	
		- Evaluación de las actividades del Persona	
		Transparencia en la gestión	
	V. Dependiente  Bienestar laboral docente	Bienestar relacionado con los factores de logro	
Satisfacción por el aporte institucional			
Predisposición			
Bienestar relacionado con los factores de reconocimiento		Reconocimiento y valoración	
		información	
Bienestar relacionado con los factores laborales		Seguridad y estabilidad	
		Libertad laboral	
		Entusiasmo labora	
Bienestar relacionado con el factor de responsabilidad		Responsabilidad	
		Actitud colaborativa	
		Actualización	
		Horario de trabajo	
Bienestar relacionado con la promoción laboral		Planes de carrera	
		Retribución	
		Deseo de superación	

## **2.3. Definición operacional de variables**

### **2.3.1. Variable O1 (X): gestión educativa institucional.**

#### **Definición conceptual:**

La Gestión Educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas nacionales, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales (Tinco, 2016).

#### ▪ **Definición operacional:**

Aplicación del cuestionario de Gestión institucional a los docentes de la I.E. N°32282 de San Miguel de Cauri, en base a las dimensiones: Gestión de planeación-organización, Gestión de integración institucional, Gestión de dirección y Gestión de control. Con puntajes de Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0), con una duración de 20 minutos.

### **2.3.2. Variable O2 (X): Bienestar laboral**

#### • **Definición conceptual:**

De acuerdo a lo señalado por Estrada (2010) el bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto institucional, como individuales dentro del contexto laboral educativo.

#### • **Definición operacional:**

Aplicación del cuestionario de Bienestar laboral los docentes de la I.E. N°32282 de San Miguel de Cauri, en base a las dimensiones: Factor de Logro, Factor de Reconocimiento, Bienestar relacionado con el trabajo, Bienestar relacionado con la responsabilidad, Bienestar relacionado con la promoción laboral. Con puntajes de: Siempre (2), A veces (1) y nunca (0); y con una duración de 15 minutos

## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes de investigación

##### 3.1.1. Antecedentes internacionales

- Arango (2017), en la tesis titulada “Liderazgo en la gestión en Relación con el bienestar en personas inmersas en una organización”. Tesis de titulación en psicología. Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia. Trabajó con una muestra de 20 personas y empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental y enfoque cualitativo-cuantitativo. Asimismo el objetivo fue indagar cómo las acciones administrativas de la autoridad legal de la organización, afectan el bienestar laboral de los colaboradores. Finalmente el instrumento que se empleó fue la ficha de entrevista. Llegó a las siguientes conclusiones: Se ha evidenciado a lo largo del marco teórico y en la percepción de las personas entrevistadas, que el bienestar depende en gran medida del liderazgo que se da en una organización en cuanto a lo transaccional y transformacional, como también del cambio de paradigma de la gestión realizada por los ejecutivos de una organización, la cual se vio impulsada al entender que el éxito de una organización depende de personas, a las cuales se les debe brindar altos niveles de bienestar, esto se constata a su vez en la respuesta del sujeto, el hace una diferenciación entre líder-jefe y comunicación horizontal-vertical, asociando a ello las emociones evocadas por cada una de estas. Tal afirmación conlleva a que en relación con el diseño metodológico, la correlación entre liderazgo y bienestar es positiva de acuerdo a Sampieri significa que “sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar altos valores en la otra variable” (2007, p. 64). Así también indica que el líder juega un papel fundamental para la

generación de bienestar, puesto que son estos son el puente entre la rentabilidad de la empresa y el bienestar de los empleados, teniendo como objetivo mantener un equilibrio y una sustentabilidad entre ambas, esto se demuestra en el sujeto 3, donde el miedo a que el jefe se entere de un error, produce el aumento de más errores en la producción, siendo esta una pérdida monetaria para la empresa y de malestar para los empleados, para que ello no suceda es necesario que el líder establezca una relación con sus empleados desde lo subjetivo e individual, evitando así el síndrome de Bornuot y dando apertura el Engagement, aun teniendo en cuenta que si bien el líder debe reconocer la subjetividad de sus empleados, este debe propiciar el espacios de trabajo en equipo para la co-construcción, y a su vez a apoyar el proceso de aprendizaje, como forma de evolución del equipo, ya sabiendo que esto es un ámbito importante que genera bienestar.

- Beleño, Crissien, y Silvera (2014), en la tesis titulada “Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. en el 2013”. Tesis de licenciatura. Universidad de la Costa C.U.C., Barranquilla, Colombia. Trabajó con una muestra de 252 sujetos y empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. El objetivo principal fue conocer el nivel de bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad. El instrumento utilizado ue el cuestionario de Bienestar laboral. Arribó a las siguientes conclusiones: los factores psicosociales en la escala de los afectos es importante entender que las emociones y los sentimientos que se evidencian frente a la labor desarrollada, están directamente relacionados con la productividad, los afectos que se imprimen a la tarea tienen sentido para el empleado de la institución cuando estos experimentan buenos

niveles de satisfacción, seguridad, tranquilidad entre otras, lo que significa que la institución debe generar un compromiso para fomentar ese componente que atañe a los afectos del trabajador por la labor que desarrolla. Por último se indica que el bienestar es un aspecto importante para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados de la institución y por ende posibilita la mejora de los procesos que desarrollan en la misma.

- Alejandro y Ramos (2015), en la tesis titulada “Influencia del liderazgo en la gestión institucional en el desempeño laboral de los trabajadores”. Universidad Estatal Península Santa Elena, Ecuador. Se trabajó con una muestra de 76 trabajadores y se empleó el tipo de investigación cuantitativa con diseño correlacional causal. El objetivo central de este estudio es evaluar el nivel de influencia del liderazgo organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad. El instrumento utilizado fue el cuestionario de liderazgo tipo Likert. Llegó a las conclusiones siguientes: los trabajadores indicaron que no se sienten a gusto en su centro laboral debido a que la institución, bajo el auspicio de los directivos, no reconocen sus tareas sobresalientes; además, no existe mecanismos coherentes para el ascenso de los trabajadores, así como una limitada iniciativa de los líderes para la innovación y el cambio. Producto de ello, el personal encuestado aluden que el 70% de ellos carecen de iniciativas personales para aportar en su centro laboral; además los resultados obtenidos determinaron el bajo nivel de influencia del liderazgo organizacional en función de la motivación, comunicación y participación que posee el director de área y que afecta a la mayoría de los trabajadores en la realización de las tareas administrativas, competencias y calidad del trabajo como parte del desempeño laboral.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

- Ccahuana (2017), en la tesis titulada “La gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la empresa ERRE DOS S.A.C. de Arequipa 2017”. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú. La muestra estuvo integrada por 48 trabajadores y empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental-transversal y enfoque cuantitativo. El objetivo de la investigación fue determinar la gestión de recursos humanos y su influencia en el bienestar del personal. Asimismo, el instrumento empleado fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: el proceso de selección de personal nos muestra que no es el adecuado, esto se basa en su mayoría de veces en la contrataciones familiares o personas cercanas a la empresa, trayendo consigo el no tener un buen bienestar del trabajador, sintiéndose disconforme en la mayoría de veces en los puestos que ocupan o se desempeñan; no existe un programa de promoción o plan de carrera en la empresa para los trabajadores, los cuales no se sienten motivados y satisfechos en sus puestos de trabajo y que la mayoría de trabajadores considera que no siempre existe una evaluación de desempeño dentro de su entorno laboral que le brinde el bienestar continuo que ellos requieren para su puesto de trabajo; en cuanto a la remuneración los trabajadores no están de acuerdo con el salario que reciben de manera proporcional de sus actividades que realizan en la empresa, haciendo que los trabajadores no sientan que su trabajo valga la pena.
- Medina (2017), en la tesis titulada “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017”. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú. Trabajó con una muestra de 41 trabajadores y empleó el tipo

de investigación básica y no experimental con diseño descriptivo correlacional y metodología cuantitativa. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión humana y el bienestar laboral. Asimismo, la técnica empleada fue la encuesta y cuyos instrumentos el cuestionario. Concluye que se ha demostrado un  $Rho = 0,775^{**}$  que determinó la existencia de una correlación positiva alta entre las variables Gestión humana y Bienestar laboral, en I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo el índice de correlación 77.5% .La relación confirma: a mayor desarrollo en gestión humana, mayor es el compromiso de los trabajadores con el Bienestar laboral.

- Jara (2017), en la tesis titulada “Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos. EsSALUD. Lima. 2016”. Tesis doctoral. UCV, Perú. Trabajó con una muestra de 60 enfermeras y empleó el tipo de investigación básica, con enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo. Asimismo empleó el diseño descriptivo, correlacional y no experimental. El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del bienestar general y ambiente institucional en la dimensión clima del usuario interno. El instrumento empleado fue el cuestionario. Llegó a las siguientes conclusiones: el bienestar general y ambiente institucional influyen en la satisfacción del usuario interno; el bienestar general y el ambiente institucional influyen en la dimensión clima del usuario interno; el bienestar general y ambiente institucional influyen en la dimensión liderazgo del usuario interno; el bienestar general y ambiente institucional influyen en la dimensión identidad del usuario interno.

### 3.1.2. Antecedentes nacionales

- Aguirre (2018), en la tesis titulada “Nivel de conocimiento del docente de evaluación y acreditación en educación básica regular y el nivel de calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas de la ciudad de Huánuco – 2017”. Tesis doctoral. Universidad César Vallejo. La muestra estuvo integrada por 523 personal y empleó el tipo de investigación básica con diseño descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. El objetivo principal fue Determinar la relación entre nivel de conocimiento del docente de Evaluación y Acreditación de la Educación Básica Regular y el nivel de calidad de la gestión Educativa. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios. Llegó a las siguientes conclusiones: se determinó claramente la relación positiva que existe entre el nivel de conocimiento de los docentes sobre la evaluación y acreditación de la Educación Básica Regular en un 21% y el nivel de gestión de calidad educativa a 9% de las Instituciones Educativas de la ciudad de Huánuco; se determinó la relación positiva entre nivel de conocimiento de los docentes sobre la evaluación y acreditación de la Educación Básica Regular respecto al factor Dirección Institucional (58%) y el nivel de calidad de gestión educativa (9%) partiendo de un análisis se determinó la relación positiva entre el nivel de conocimiento de los docentes sobre la evaluación y acreditación de la Educación Básica Regular respecto al factor Soporte al desempeño docente (9%) y nivel de calidad de gestión educativa (15%).
- García, (2002), en su tesis “Gestión académica del ISTAP-Huánuco periodo 1995-2002”. Tesis de maestría. UnhevaL. la muestra fue de 41 estudiantes y empleó el tipo de investigación aplicada-Ex post facto con diseño descriptivo correlacional y método cuantitativo. El objetivo de la investigación fue conocer

el nivel de gestión académica en el instituto, para lo cual se empleó como instrumento el cuestionario y la entrevista. Se concluyó que: los documentos formales de la institución, el PDI, Plan Anual, Plan Estratégico que vienen utilizando en el ISTAP, se encuentran desactualizados e incluso solo sirve como documento formal para otras instancias y no son utilizados como mecanismos de dirección dado a que no responde al contexto del entorno, haciendo que la gestión administrativa-académica se encuentre en el nivel malo y peor; el desempeño docente es deficiente debido a un conjunto de factores como: su condición profesional, poca implementación técnico pedagógico, escasa investigación y actualización docente, así como el empleo de métodos tradicionales, falta de conocimiento de la evaluación; a todo esto se suma la carencia de medios y materiales actualizados y con servicios generales deficientes, esto hace la ubicación del desempeño profesional en el nivel malo.

- Canteño (2014), en su tesis titulada “Gestión de la Calidad y el Clima Institucional en las Instituciones Educativas de Huánuco 2014”. UCV, Huánuco. La muestra elegida fue de 28 docentes y usó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental de corte transversal y método cuantitativo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de calidad y el clima institucional, para lo cual empleó como instrumento el Cuestionario de gestión de calidad y el Cuestionario de clima institucional. Concluyó que la gestión de calidad se encuentran relacionado con el clima institucional en los centros educativos de primaria de Huánuco 2014; porque según los resultados estadísticos, realizado entre las variables, arrojaron el puntaje de 0.763, siendo el grado de correlación positiva y alta. En la contratación de la hipótesis, la prueba estadística de hipótesis fue de  $t_c = 5.748$ , el cual fue mejor que los valores

tabulados ( $tT = 2.036$  y  $2.779$ ); de este modo se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna a un nivel de confianza de 95% y 99% respectivamente.

## **3.2. Bases teóricas**

### **3.2.1. Gestión educativa institucional**

#### **3.2.1.1. Gestión**

El significado de la palabra gestión está referido a la dirección y conducción de las acciones organizacionales, de un aspecto del saber humano o de un sistema técnico administrativo. En ese sentido la gestión centra sus acciones en una serie de operaciones y acciones de dirección de los recursos materiales, humanos y financieros para la consecución efectiva de los propósitos perseguidos por una determinada organización o empresa.

La gestión permite a los directivos o personas encargadas a arrogarse y a ejecutar responsablemente los diferentes procesos de conducción de las actividades organizacionales. Los cuales pueden ser dados de forma empresarial o personal. Incluye el conjunto de dirección de los recursos y estructuras que componen la entidad y la coordinación permanente de las diferentes acciones.

Según Alvarado (2001), la gestión es:

La aplicación de un conjunto de estrategias, técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos humanos, materiales, financieros económicos y estratégicos para la buena marcha y desarrollo de las diversas actividades institucionales establecidos y fijados previamente bajo un consenso democrático (p.58).

La palabra gestión es empleada para indicar diversas actividades o procedimientos que hacen posible el cumplimiento de toda una acción o actividad. En ese sentido, abarca

todos aquellas diligencias o procesos que se ejecutan con el propósito de solucionar una circunstancia o materializar un nuevo proyecto organizacional. Dentro del ámbito empresarial u organizacional la palabra gestión está vinculada con la administración de un negocio o entidad.

A opinión de La Serna (2002), “la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos o propósitos a alcanzar (p.32)”.

Por eso, se puede decir que la gestión planifica, construye, dirige, ejecuta, controla y evalúa todas las actividades de la organización, los cuales deben estar alineadas con la dirección fijadas por la plana directiva y gerencial para cumplir los objetivos institucionales.

Por su parte, Aldana (2013) dice:

En concordancia con las definiciones expresadas, se puede identificar un aspecto estratégico y otro operativo de la gestión. Lo estratégico se refiere a los objetivos definidos, es decir, a los propósitos a alcanzar y lo operativo está relacionado con la ejecución de las actividades. Tenemos entonces que la gestión es la realización de acciones que conducen al logro de objetivos, es decir a obtener un resultado propuesto (p.30).

Desde esta perspectiva la gestión trata del cumplimiento de las actividades centradas en la adquisición de algún provecho, considerando a los individuos que laboran en la organización como un elemento imprescindible y activo para el logro de los objetivos y metas organizacionales.

Cuando se habla o escribe sobre gestión, se piensa casi siempre en administración, y sus parámetros de funcionamiento se refieren a eficacia. Los que se dedican a la gestión están básicamente preocupados por la eficacia, en el sentido de criterios objetivos, concretos y medibles. Su estructura organizativa y sus interacciones personales deben

producir rendimiento académico al costo más bajo. Puede ser que el problema se encuentre en la idea generalizada de que los administrativos deben aplicar mecanismos automáticos que garanticen la eficacia (Aldana, 2013).

La definición de gestión se encuentra vinculada en un lazo directo con la planificación de todos los elementos que afectaran e influirán en los proyectos que la empresa decida desarrollar a lo largo de su ejercicio. A su la conceptualización del término gestión hace referencia a la gestión financiera y contable, debido a que las mismas serán las encargadas de que dichos proyectos sean ejecutadas convenientemente. De esta forma la gestión es la encargada de analizar todos los recursos disponibles que a la organización le resultan más convenientes productiva y económicamente, es decir, que, éntrelas variedades que existen, la gestión escogerá aquellos que le brinden mayor seguridad y confiabilidad de utilidades.

Oyle y Freniere (2001) señalan:

La gestión tiene como objetivo primordial el conseguir aumentar los resultados óptimos de una industria, compañía, empresa u organización, depende fundamentalmente de cuatro pilares básicos gracias a los cuales puede conseguir que se lleven a cabo las metas marcadas (p.11).

Por su parte Campos y Loza (2011) aseveran que “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera (p.45)”.

Asimismo Ramírez (2005) señala:

La gestión es el conjunto de conocimientos modernos y sistematizados en relación con los procesos de diagnóstico, diseño, planeación, ejecución y control de las acciones teológicas de las organizaciones en interacción con un contextos social orientado por la racionalidad social y técnica (p.33).

La gestión está enmarcado en la adecuada y coherente administración y dirección de los recursos que posee una determinada entidad, es decir está enfocado plenamente en la eficiente utilización de los recursos, buscando a toda costa la maximización de sus servicios.

Anzola (2002) señala al respecto.

La gestión consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (p.56).

### **3.2.1.1.1. Características de la Gestión**

De acuerdo a Sosa (2017) las principales características de la gestión son:

- Liderazgo
- Objetividad
- Continuidad
- Toma de decisiones

### **3.2.1.1.2. Funciones de la gestión**

Las funciones de una buena gestión para dirigir con mucho acierto y efectividad, según Sosa (2017) son los siguientes:

- **Planificar:** establecer objetivos globales que aúne las acciones de todos los empleados.
- **Organizar:** pretende resolver la cuestión de quién debe hacer qué, es responsabilidad de los directivos señalar las tareas y deberes que tienen que realizarse para que la organización alcance sus objetivos.

- **Dotar de personal:** los puestos de trabajo que cuelgan de un organigrama carecen de significado hasta que son ocupados por personas que se suponen cualificadas para desarrollar las tareas asignadas a dichos puestos.
- **Dirigir:** una vez que los planes están establecidos, se haya creado la estructura orgánica y cubierto los puestos de trabajo, la organización ya está preparada para ponerse en marcha, y para hacerlo necesita de la dirección.
- **Controlar:** en el momento en que la organización se ha puesto en movimiento, hay que esperar que todos sus miembros realicen bien su trabajo, que los planes se cumplan y que se alcancen los objetivos fijados.

### 3.2.1.2. La gestión educativa institucional

La gestión educativa institucional es la puesta en práctica, por parte de los directivos, una serie de operaciones y acciones de dirección administrativa como elemento fundamental de apoyo a la gestión pedagógica del plantel. Los cuales deben ir acompañadas de una coherente planificación, organización, control y participación activa de sus componentes; sin embargo, esto carecerá de completa efectividad si no se tiene en cuenta estrategias que integren el liderazgo, la reingeniería e innovación y la dirección con creatividad.

Ruiz (2000), citado por Cabrera (2017) dice al respecto:

La gestión educativa institucional es el conjunto de acciones basado en una toma de decisiones, y ejercida por las máximas autoridad en función de los lineamientos institucionales, los mismos que ejercen predominio en las instituciones educativas. Al abordar y determinar la operatividad de las decisiones tomadas que puede ser en diferentes instituciones e incluso fuera de un nivel educativo, siendo necesario en cada momento la articulación con otras

políticas públicas para otorgar integralidad cuando se realiza la implementación por parte de los decisores (p.21).

En ese sentido, la gestión educativa es una sucesión de acciones dirigidas al fortalecimiento de los documentos de gestión de la institución educativa basado en normas de las políticas públicas educativas y que viabilizan los procesos pedagógicos con el propósito de responder a las demandas de la sociedad. La gestión en el ámbito pedagógico fomenta e impulsa el aprendizaje de los alumnos, profesores y la comunidad educativa en general por medio de la puesta en práctica de mecanismos orientados a la creación de la comunidad del aprendizaje, donde las responsabilidades sean compartidas para todos a fin de favorecer un aprendizaje más integral, dinámico y participativo, beneficiando la calidad en el servicio con alumnos competentes y preparados para enfrentar a la sociedad de la mejor manera.

Por su parte Ledesma (2013) dice sobre la gestión educativa institucional:

Podemos definirlo como las características del medio ambiente del trabajo educativo que son percibidas directa o indirectamente y que tienen repercusiones en el comportamiento de los estudiantes, docentes, directivos, personal administrativo y padres de familia, en su desempeño personal y laboral, en las relaciones con sus superiores, sus colegas e incluso con su familia (p.45).

Así también la gestión educativa institucional, para su mejor impulso, necesita de un cúmulo de estrategias para dirigir un determinado plantel de un modo imaginativa, innovadora e integral; que oriente a tomar decisiones y empeños pertinentes para acrecentar la ansiada calidad educativa, con el propósito de satisfacer las demandas individuales y colectivas de rasgos educativos, culturales, artísticos, académicos y deportivos de la comunidad educativa.

Por ello, la gestión siempre debe ser dinámica y flexible, con un horizonte fijo y bien establecido. En el ámbito institucional está constituida por cuatro áreas de gestión: Área de gestión directiva, área de gestión pedagógica y académica, área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa y financiera.

Ruíz (2000), citado por Cabrera (2017) también señala que:

La gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares (p.78).

La gestión educativa también es entendida como el proceso que guía de forma eficaz la institución, para desempeñar su misión de acuerdo a los objetivos planteados, de acuerdo a la sociedad en la cual se desarrolla (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2013).

El concepto de gestión educativa, establecida por el Ministerio de Educación (2011), en el Manual correspondiente al de Gestión para Directores de Instituciones Educativas, la define como la pauta que debe establecer una organización sistematizada, así como los elementos, recursos o medios de la vida diaria escolar, incluyendo a los agentes de la comunidad escolar donde se encuentran relacionados los directivos, los profesores, los estudiantes, el personal administrativo, de mantenimiento, los padres de familia, la comunidad local, etc. así como las relaciones interpersonales que suceden entre ellos,

todo lo que sucede en su contexto escolar y cómo se da cumplimiento a las normas, reglas, principios, para el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Finalmente se puede decir que la gestión educativa institucional es la capacidad que ostentan los directivos de la Institución educativa para diseñar y poner en marcha un plan estratégico efectivo, mediante un conjunto de acciones planificadas, organizadas y controladas a través de planes operativos anuales. Dichos planes estratégicos, por la envergadura de su importancia institucional, deben reflejarse en los instrumentos de gestión de la entidad escolar.

### **3.2.1.3. Áreas de gestión educativa institucional**

Las cuatro áreas de gestión señaladas por Farfán (2015) son:

- **Área de gestión directiva:** Su misión es orientadora y promotora del mejoramiento, tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: La gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

Tiene como foco central ejercer el liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Esta gestión involucra los procesos orientados a facilitar la coordinación e integración de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales y nacionales (Farfán, 2015).

- **Área de Gestión Pedagógica y Académica:** Tiene como eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, enfoca su acción en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal. La Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo. Y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos. Es responsabilidad de esta gestión el diseño y actualización permanente de planes de estudios; las estrategias de articulación entre grados, niveles y áreas; las metodologías de enseñanza; el desarrollo de los proyectos transversales; los procesos de investigación; el sistema de evaluación de los estudiantes; la organización y el clima del aula (Farfán, 2015).
- **Área de Gestión Administrativa y Financiera:** Tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.
- **Área de gestión de la comunidad:** Incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una

sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI. Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son: contexto de la institución, el PEI, proyectos transversales, manual de convivencia y los resultados de las evaluaciones internas y externas (Farfán, 2015).

#### **3.2.1.4. Importancia de la gestión educativa institucional**

La gestión educativa institucional es importante porque a través de una sólida dirección que ejerza desarrollará un rol estratégico para impulsar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la satisfacción de las demandas de la comunidad educativa, impulsando crecimiento progresivo de la calidad del servicio y el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes.

La validez e importancia que posee la gestión educativa institucional para el mejoramiento de la calidad educativa en la sociedad, tiene su punto de partida en el fortalecimiento de las direcciones regionales de educación, las Ugels y de las instituciones educativas; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para propiciar transformaciones y dar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de las competencias y capacidades de los educandos.

#### **3.2.1.5. Dimensiones de la gestión educativa institucional**

Las dimensiones de la gestión educativa institucional, según Colunga (1995) citado por Ostos (2018) son:

- **La gestión de planificación y organización.** Se basa en dos aspectos: la planificación y la organización. La planificación determina los objetivos y las metas que pretende alcanzar la institución educativa. La organización, haciendo uso de la planificación, determina las tareas y responsabilidades que tendrán los actores educativos de cada órgano estructural, y de cómo será realizado.
- **Gestión de integración institucional:** Se refiere a la habilidad y competencia que ostentan los directivos para dirigir la institución mediante la participación activa d sus miembros en la planificación organización y ejecución de las expectativas institucionales.
- **Gestión de dirección:** Se refiere a la capacidad del personal directivo de dirigir coherentemente la administración de los recursos materiales, humanos y financieros de la institución educativa.

Aquí se tienen en cuenta la dinámica de la gestión institucional; dicho de otro modo, a través de este proceso se lleva a cabo lo que se ha planificado y organizado con anterioridad.

- **Gestión de control:** Esta parte está centrado en la tarea de los directivos y jefes de áreas de supervisar y realizar el acompañamiento de las actividades de la organización para determinar si se adecúan a lo planeado y para enmendar posibles errores o equivocaciones, las opiniones o creencias, los sentimientos y la conducta.

#### **3.2.1.6. Instrumentos de gestión educativa institucional**

De Acuerdo a Elera (2010), los principales instrumentos de gestión educativa institucional son:

- **El PEI:** Es el instrumento eje para la conducción de las acciones de la institución educativa con el propósito de alcanzar los objetivos de la misión, orientado por la visión. Entre otras, tiene las siguientes características: Fijar los objetivos para la mejora de la institución educativa, satisfacer las expectativas educativas de los padres y alumnos, debe ser elaborado por los actores educativos (los servidores de la organización educativa) con la intervención de los alumnos y padres, y debe constituirse en elemento motivador para el desarrollo de la acción educativa (Elera, 2010).
- **El proyecto curricular institucional:** El artículo 33° de la Ley General de Educación señala que “El Ministerio de Educación es responsable de diseñar los currículos básicos nacionales. En la instancia regional y local se diversifican con el fin de responder a las características de los estudiantes y del entorno; en ese marco, cada Institución Educativa construye su propuesta curricular, que tiene valor oficial. Siendo así, corresponde a la institución educativa, mediante una comisión de trabajo con la participación directa del cuerpo directivo, la elaboración de esta diversificación a partir de recoger la opinión de los docentes. El proyecto curricular diversificado de la institución educativa, se construye con la participación de los docentes y directivos de la institución educativa, organizados en equipos de trabajo por grados (Elera, 2010).
- **El plan anual de trabajo:** Es un instrumento de gestión que se desprende del proyecto educativo institucional, teniendo en consideración la diversificación realizada en el proyecto educativo institucional, y se elabora para una vigencia de un año. Se hace con el propósito de concretar

los objetivos estratégicos en el corto plazo. Igualmente se elabora a través de una comisión de trabajo con la directa participación del equipo directivo, teniendo como componentes: objetivos y resultados que se pretende lograr en el período de un año escolar, metas, actividades, presupuesto, evaluación (Elera, 2010).

- **Proyectos de innovación:** Innovación tiene que ver con cambio. En tal sentido las instituciones educativas deben estimular la elaboración de proyectos de innovación. Toda innovación educativa tiene el propósito de lograr un cambio en la práctica pedagógica que muchas veces se caracteriza por lo rutinario. Una innovación, en general, se propone para responder a la necesidad de mejora de la calidad educativa, buscando alcanzar la equidad como uno de los fines de la educación (Elera, 2010).

### 3.2.1.7. Objetivos de la gestión educativa institucional

De acuerdo a Sosa (2017) son:

- Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente dentro de los diversos agentes de la comunidad (Sosa, 2017).
- Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos creando las condiciones necesarias para su cumplimiento (Sosa, 2017).
- Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas (sosa, 2017).
- Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen (Synthesis, 2008).

### **3.2.2. Bienestar laboral**

#### **3.2.2.1. Definición de bienestar laboral**

La palabra bienestar hace referencia al estado de uno o varios individuos en el que se pone de manifiesto la forma de funcionamiento de sus actividades corporales y mentales. Trata del estado de satisfacción de la persona o de la comodidad y placer que le da el entorno social, laboral, entre otras.

Desde esta óptica Martínez (2011) asevera:

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. (p. 38).

El bienestar laboral apoya al crecimiento de la seguridad, la confianza y la determinación del individuo en sus capacidades y habilidades que posee. Por esa razón muchos gerentes y directivos están dando mayor importancia a la gestión del recurso humano, dando mayor atención a las demandas de los trabajadores para que cada uno de ellos se pueda desenvolver con mucha comodidad, entusiasmo y motivación en el centro laboral.

Estrada y Ramírez (2011) dicen acerca del bienestar laboral:

Se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización (p.23).

El bienestar manifestado en los seres humanos se ponen evidencia cuando la persona posee la capacidad y la posibilidad de tener una calidad de vida excelente capaces de ser valoradas y consideradas. La habilidad de los individuos para dotarse de una vida

sosegada, calmada y llena de felicidad está determinado por la variedad de libertades que tiene para encontrarla. En ese sentido, el bienestar de las personal implica poseer seguridad personal y social, acceso a beneficios y posesiones materiales para tener una vida digna y acorde a sus necesidades y demandas. Todo ello se hará realidad siempre en cuando la persona humana, a través de su libertad, adopte decisiones pertinentes y actúe convenientemente.

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo.

Por otra parte encontramos que Aguirre, Vauro, Lavarte (2015), dicen que el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, bajo nivel de estrés, y adherencia a las organizaciones y ponen como referente que el estrés no es solo un factor que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un factor clave en la descomposición de la vida personal y social de los individuos, ya que gran parte de los aportes que se dan a que este estrés se produzca vienen de la falta de estabilidad laboral, la presión excesiva por parte de los empleadores y la atmósfera laboral que puede llegar a ser determinante a la hora de evidenciar la falta del bienestar.

De acuerdo a Cobo y López, (2011).

Cuando se habla de salud laboral o bienestar laboral podemos inferir que hace referencia a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, esto con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. Tomando en cuenta que la salud física y mental es una de las dimensiones que contribuyen a que los seres

humanos tengan una calidad de vida, y más aún en el ámbito laboral, un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir y mantener un adecuado bienestar en el trabajo (p.13).

Debido a la importancia del bienestar laboral muchas organizaciones y empresas han acrecentado su visión en ella con la finalidad de garantizar a los trabajadores un entorno laboral propicio y cómodo para el ejercicio de sus labores. Por tales razones se esmeran a que sus trabajadores tengan un alto nivel de bienestar físico y psicológico, logrando así contar con trabajadores cada vez más saludables, motivados y con una mejor atmósfera laboral.

Bajo esta premisa Cucaita (2013) señala:

El bienestar de las personas ha estado presente siempre y a la hora de relacionarlo con el trabajo que realiza cada ser humano presenta aún más importancia pues el bienestar laboral trata de encontrar el equilibrio en todas sus dimensiones, pues se busca tener una buena relación con su entorno familiar, social y laboral para mejorar la eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y sentido de pertinencia con sus labores cotidianas. (p.12).

El bienestar laboral es un estado deseado por el trabajador para desarrollar todas sus potencialidades, tanto para su beneficio personal como también para el beneficio organizacional. Son procesos planificados previamente por la organización que mejoran la calidad de vida del personal y su familia logrando que tengan cumplidas sus requerimientos básicos, fomentando su desarrollo personal.

Un buen punto que no todas las organizaciones tienen en cuenta es que la contribución de los trabajadores con los resultados esperados se debe, en gran parte, a las acciones emprendidas por la empresa, con el ánimo de lograr que tanto el colaborador como su

familia se sientan a gusto y tranquilos con el trabajo adelantado y el contexto laboral en el cual se desenvuelve.

### **3.2.2.2. Importancia del bienestar laboral**

El bienestar laboral es importante porque siempre estará vinculado con el crecimiento de la productividad en la organización. Asimismo actúa como un componente estratégico de protección a los trabajadores ante problemas relacionados con el estrés y la ansiedad laboral.

El bienestar laboral es una de las claves para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa. Cuando hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen. Del mismo modo que los conflictos familiares de un trabajador pueden incidir en la actividad trabajo del individuo, también sucederá lo mismo al revés. Si un individuo no se encuentra cómodo y motivado con su entorno laboral, sea por las razones que sean, también influirá en su mundo personal y familiar. Todo lo cual ocasionará círculos negativos en la vida de cada individuo que pueden llegar a ocasionar nefastos consecuencias para los miembros de la organización y la organización misma.

Por tales razones, las organizaciones deben trabajar con el propósito de acrecentar la felicidad de los trabajadores en su entorno de trabajo. La felicidad es algo necesario y primordial en todas las áreas de la vida, y el laboral en una parte muy importante ya que en él se centra la mayor parte del tiempo de las personas. Así, las organizaciones deben preocuparse en impulsar los aspectos señalados, y así puedan favorecer y hacer que los trabajadores estén más contentos. El atmósfera laboral, la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación laboral, son algunos de los factores que puedes hacer que en las organizaciones existan un bienestar laboral.

### 3.2.2.3. Enfoque teóricos del Bienestar laboral

De acuerdo a Casales (2009) existen cuatro enfoques que definen el bienestar laboral en una organización. Estas son:

- **El enfoque ecologista:** Se dedica al estudio y análisis profundo y detallado de la interacción entre los seres humanos dentro de un grupo social, y de las dimensiones físicas que lo rodean. Se tienen en cuenta su influencia en las formas de vida de las personas y el grado de valor que lo determinan institucionalmente.
- **El enfoque económico del bienestar laboral:** Generalmente se fija en los grados de ingreso organizacional, los gastos sociales, la inversión de las personas, y los grupos de trabajo establecidos. En ese sentido, la determinación coherente de los recursos económicos de la entidad organizacional es el instrumento de medición relacionados al nivel de bienestar laboral de todos los miembros de la organización.
- **El enfoque sociológico:** Está referida a la serie de situaciones reales y observables que forman parte del entorno social inmediato. El nivel de organización de los servicios y prestaciones que ofrece la organización a sus clientes y usuarios, la incidencia de elementos demográficas, la ubicación de la morada o domicilio, unido con otras más como el descanso, la parentela o el centro laboral, incidirán directamente con el bienestar de los individuos.
- **El enfoque psicosocial:** Se fija principalmente en la relación intrapersonal y la percepción de sí mismo del individuo y del mundo que forma parte. De esta manera la búsqueda de herramientas y estrategias adecuadas frente a los problemas y conflictos serán lo que aprecie en el bienestar psicosocial de los seres humanos. Estas ideas, relativamente nuevas y multifuncionales, se admite como elemento incorporador de otros como la alegría, la satisfacción, la dicha y la fortuna de la

vida. Se considera como factores de la magnitud y continuidad de los estados afectivos y emocionales.

#### **3.2.2.4. Dimensiones del bienestar laboral**

De acuerdo a López (2015), las dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes:

- **Bienestar relacionado con los factores de logro:** Está referido al grado de satisfacción y bienestar que muestran los trabajadores de la organización por haber cumplido con el logro de los objetivos y metas establecidos.
- **Bienestar relacionado con los factores de reconocimiento:** Son las acciones y eventos de reconocimiento, felicitación y premiación que lleva a cabo la organización en honor a sus miembros más destacados. Es decir es la capacidad de reconocimiento que tiene la organización por el alto grado de rendimiento y eficacia laboral mostrada por el trabajador en el ejercicio de sus funciones laborales.
- **Bienestar relacionado con los factores laborales:** está centrada de cómo el trabajador percibe la influencia del entorno laboral en su satisfacción personal y profesional. De esta manera el trabajador muestra cuán motivante y atractivo es trabajar en una determinada organización; ya que el clima adecuado que le proporciona acrecentará en gran medida su compromiso, cariño, consideración e identificación personal con su centro laboral.
- **Bienestar relacionado con el factor de responsabilidad:** Es esta parte se considera el nivel de responsabilidad que tiene el trabajador en torno al ejercicio y cumplimiento de sus funciones laborales, sin importar el cargo, la condición o el puesto de trabajo. Así también el grado de importancia y dedicación que le otorga a su puesto laboral.

- **Bienestar relacionado con la promoción laboral:** Se refiere a los procesos estratégicos establecidos por la organización para los casos de reconocimiento, formación, capacitación, actualización, rotación y ascensos laborales de sus miembros.

### 3.2.2.5. Consecuencias de un inadecuado bienestar laboral

Para varios seres humanos el entorno laboral les brinda un sentido a sus respectivas vidas, acrecentando su autoestima, entienden que su participación en torno a la organización es útil y valiosa, llegando a tener un reconocimiento social: mediante el trabajo el ser humano se relaciona con los demás y forman vínculos de amistad duradera y no duradera.

En algunos casos, supone una fuente de satisfacciones donde las personas encuentran cubiertas sus expectativas o deseos de prosperar y a través del cual logran independencia económica.

Sin embargo, en otras circunstancias es un conjunto de insatisfacciones continuas, donde los miembros de la organización ven reducidas sus posibilidades de logro y desarrollo profesional, se hallan ante horarios de trabajo incompatible con la vida familiar, unas condiciones desmotivadoras o un trato negativo por sus colegas de trabajo o sus directivos.

Según Rath y Harter (2011) el bienestar laboral tiende a tener una gran variedad de consecuencias para el trabajador, la cual puede afectar aquellas actitudes ante la vida familia, y así mismo, salud física, las cual pueden estar relacionadas con la salud mental aunque muchas veces también se juega con el ausentismo como lo es la rotación de personal.

Las consecuencias citadas por estos investigadores son: la inhibición, la resistencia al cambio, falta de creatividad, abandono, accidentalidad, baja productividad y dificultades para trabajar en grupo o equipo.

### **3.3. Bases conceptuales:**

- **Gestión educativa institucional:**

La gestión educativa también es entendida como el proceso que guía de forma eficaz la institución, para desempeñar su misión de acuerdo a los objetivos planteados, de acuerdo a la sociedad en la cual se desarrolla (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2013).

- **La gestión de planificación y organización.**

Se basa en dos aspectos: la planificación y la organización. La planificación determina los objetivos y las metas que pretende alcanzar la institución educativa. La organización, haciendo uso de la planificación, determina las tareas y responsabilidades que tendrán los actores educativos de cada órgano estructural, y de cómo será realizado.

- **Gestión de integración institucional:**

Se refiere a la habilidad y competencia que ostentan los directivos para dirigir la institución mediante la participación activa d sus miembros en la planificación organización y ejecución de las expectativas institucionales.

- **Gestión de dirección:**

Se refiere a la capacidad del personal directivo de dirigir coherentemente la administración de los recursos materiales, humanos y financieros de la institución educativa.

- **Gestión de control:**

Esta parte está centrado en la tarea de los directivos y jefes de áreas de supervisar y realizar el acompañamiento de las actividades de la organización para determinar si se adecúan a lo planeado y para enmendar posibles errores o equivocaciones, las opiniones o creencias, los sentimientos y la conducta.

- **Bienestar laboral:**

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor docente y directivo docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

- **Bienestar relacionado con los factores de logro:**

Está referido al grado de satisfacción y bienestar que muestran los trabajadores de la organización por haber cumplido con el logro de los objetivos y metas establecidos.

- **Bienestar relacionado con los factores de reconocimiento:**

Son las acciones y eventos de reconocimiento, felicitación y premiación que lleva a cabo la organización en honor a sus miembros más destacados. Es decir es la capacidad de reconocimiento que tiene la organización por el alto grado de rendimiento y eficacia laboral mostrada por el trabajador en el ejercicio de sus funciones laborales.

- **Bienestar relacionado con los factores laborales:**

Está centrada de cómo el trabajador percibe la influencia del entorno laboral en su satisfacción personal y profesional. De esta manera el trabajador muestra cuán motivante y atractivo es trabajar en una determinada organización; ya que el

clima adecuado que le proporciona acrecentará en gran medida su compromiso, cariño, consideración e identificación personal con su centro laboral.

- **Bienestar relacionado con el factor de responsabilidad:**

Es esta parte se considera el nivel de responsabilidad que tiene el trabajador en torno al ejercicio y cumplimiento de sus funciones laborales, sin importar el cargo, la condición o el puesto de trabajo. Así también el grado de importancia y dedicación que le otorga a su puesto laboral.

- **Bienestar relacionado con la promoción laboral:**

Se refiere a los procesos estratégicos establecidos por la organización para los casos de reconocimiento, formación, capacitación, actualización, rotación y ascensos laborales de sus miembros.

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1. Ámbito**

En la presente investigación se abordó sobre la correlación entre la gestión educativa institucional y el bienestar laboral de los docentes; con la finalidad de elaborar la tesis de grado en la mención gestión y planeamiento educativo, sin llegar a establecer relaciones de causalidad. En este sentido, nuestra población estará constituida por los docentes de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019, que cuenta con 36 docentes.

#### **4.2. Tipo y nivel de investigación**

La presente investigación fue desarrollada a través de un esquema metodológico centrado dentro del tipo de investigación básica con nivel descriptivo-correlacional, enfoque cuantitativo y método hipotéticamente deductivo.

Generalmente las investigaciones de tipo básico buscan el descubrimiento de nuevas leyes o principios básicos que son el punto de apoyo para encontrar alternativas a los problemas sociales. Por lo cual está dirigida a la profundización y clarificación de los datos conceptuales de un determinado fenómeno científico (Ferrer, 2010).

Es de nivel correlacional porque buscó relacionar las variables de estudio con el propósito de conocer el grado de incidencia de las mismas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Es de enfoque cuantitativo porque su finalidad es hallar la exactitud de las mediciones o indicadores sociales con el propósito de hacer genérico los resultados. Este enfoque trabaja principalmente con datos numéricos o datos cuantificables. Los datos son empleados dándoles valores numéricos, anteladamente se recogen y analizan por medio de cuestionarios (Encuestas) y son procesados mediante métodos estadísticos (Leyton, 2012).

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1. Descripción de la población

La población estuvo conformada por 1 36 docentes de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019., de los niveles de inicial, primaria y secundaria, que a continuación se indica:

**Cuadro N° 01**  
**Distribución de la población de docentes de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>AÑO</b>	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	<b>TOTAL</b>
N°32282 de San Miguel de Cauri	2019	Nivel inicial	3
		Nivel primaria	15
		Nivel secundaria	18
<b>TOTAL</b>			<b>36</b>

**Fuente:** Unidad de estadística de la UGEL Lauricocha, 2019.

#### 4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo integrada por toda la población de docentes de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 por ser pequeña. Estos docentes fueron del nivel inicial, primario y secundario. Los mismos que fueron elegidas bajo el método no probabilística por conveniencia.

**Cuadro N° 02**  
**Distribución de la muestra de docentes de la Institución Educativa Integrada N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>	<b>AÑO</b>	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>	<b>TOTAL</b>
N°32282 de San Miguel de Cauri	2019	Nivel inicial	3
		Nivel primaria	15
		Nivel secundaria	18
<b>TOTAL</b>			<b>36</b>

**Fuente:** Unidad de estadística de la UGEL Lauricocha, 2019.

#### 4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

- **Criterios de inclusión**
  - Docentes que laboran en la institución
  - Docentes contratados y nombrados en la institución

- **Criterios de exclusión**

- Docentes que no laboran en la institución
- Docentes no nombrados y contratados en la institución

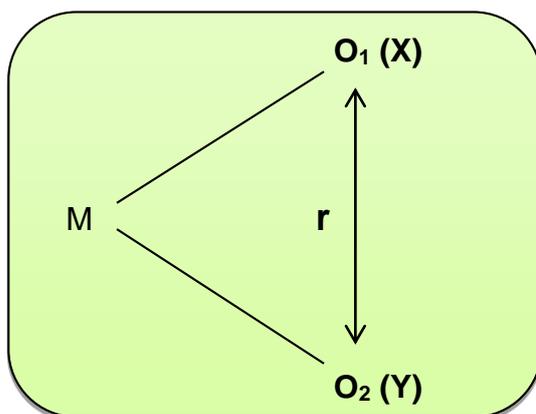
#### 4.4. Diseño de investigación

El diseño de la presente investigación es no experimental de corte transversal y descriptiva correlacional. Fue no experimental porque no se busca manipular directamente las variables de estudio. Por ello Vásquez (2005) lo define diciendo “En ellos el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo”. (p.10).

Asimismo fue transversal porque la recolección de datos, a través de los instrumentos de investigación, será llevada a cabo en un momento determinado y en un tiempo único. Será descriptiva porque se recogerá la información para medir el nivel de cada variable de manera independiente y darlo a conocer en su estado natural como se encuentran en la realidad.

Finalmente fue correlacional porque según Hernández (2014), “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (p.151)”.

A continuación se indica el esquema del diseño de investigación que se empleó:



**En donde:**

**M** = Muestra de estudio

**O<sub>1</sub> (X)** = Variable 1: Gestión educativa institucional

**Y: O<sub>2</sub> (Y)** = Variable 2: Bienestar laboral

**r** = Relación de las variables de estudio

**4.5. Técnicas e instrumentos****4.5.1. Técnicas**

De acuerdo a Peñuelas (2008, citado por Ruiz, 2014): “Son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p.4).

En la presente investigación las técnicas que se emplearon fueron las encuestas, tanto para la variable Gestión educativa institucional así como también para la variable bienestar laboral.

De acuerdo a Alelu (2010) las encuestas “son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas” (p.4)

**4.5.2. Instrumentos**

Los instrumentos de investigación que se emplearon para el recojo de la información será el cuestionario para ambas variables de estudio. A continuación se describe a cada uno de ellos:

- **Cuestionario de gestión educativa Institucional:** Este instrumento se ha aplicado a los docentes de la institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 del nivel primaria. Este instrumento es una adaptación de del autor Percy Ordoñez Jara (2015). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones: Gestión de planeación-organización (8), Gestión de

integración institucional (4), Gestión de dirección (4), y gestión de control (8). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). Además los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación serán: Excelente (37-48), Bueno (25-36), Regular (13-24) y Deficiente (0-12).

- **Cuestionario de Bienestar laboral:** El denominado instrumento de recojo de información fue aplicado a los docentes de la Institución educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019, del nivel primaria. El cual es una adaptación de los autores Fey y Denison (2003). Este instrumento fue elaborado en base a sus dimensiones. Por ejemplo para la dimensión Bienestar relacionado con los factores logro 4 ítems; para la dimensión Bienestar relacionado con el Factor reconocimiento 4 ítems; para la dimensión Bienestar relacionado con los factores del laborales 4 ítems, para la dimensión Bienestar relacionado con el Factor responsabilidad 4 ítems y para la dimensión Bienestar relacionado Factor promoción 4 ítems, haciendo un total de 20 ítems. Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem serán: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). Además los niveles otorgados para el proceso de tabulación serán: Alto (31-40), Medio (21-30), Regular (11-20) y Bajo (0-10).

#### **4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos**

Los instrumentos de investigación fueron validados por docentes expertos, quienes a través de las fichas de validación determinaron su viabilidad y aplicación respectiva (Ver anexo).

#### **4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos**

La confiabilidad de los instrumentos fue determinada a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach, el cual fue aplicado al 10% de la muestra de

estudio que fueron integrados por los docentes. Los resultados que se obtuvieron fueron los siguientes:

### Prueba de Alfa de Cronbach de la variable Gestión educativa institucional

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos <sup>a</sup>	Válidos	5	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	5	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	24

### B. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable Bienestar laboral

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos <sup>a</sup>	Válidos	5	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	5	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	20

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos**

- Los datos que se obtuvieron a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos señalados líneas arriba, en base a las respuestas de los integrantes de la muestra de estudio; fueron procesados y tabulados para iniciar el análisis respectivo de cada uno de ellos.
- Se emplearon la estadística descriptiva, para lo cual se presentaron los resultados estadísticos a través de tablas de frecuencia y sus respectivos gráficos, los que fueron analizados e interpretados, principalmente referido a los niveles alcanzados las variables y las dimensiones.
- Se utilizó la estadística inferencial para conocer la correlación de las variables y sus respectivas pruebas de hipótesis. Para lo cual se desarrolló la prueba de normalidad para conocer si la distribución de datos es paramétrica o no paramétrica, luego a través de la prueba de regresión lineal se conoció el grado de relación de las variables y dimensiones, para luego realizar la prueba de hipótesis.
- Los resultados de la constatación de las hipótesis, nos permitió tener bases para formular las conclusiones de investigación, y así llegar a la base para formular las conclusiones generales de la investigación, así como también las recomendaciones respectivas.

#### **4.7. Aspectos éticos**

En esta parte se puede indicar que se usaron documentos formales que respaldaron el desarrollo de la presente tesis como por ejemplo: El documento de consentimiento informado, los oficios de validación de instrumentos presentados a los expertos, la constancia que indica la aplicación de los instrumentos en la institución educativa y las evidencias fotográficas (Ver anexo).

#### IV. RESULTADOS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados obtenidos correspondientes a los cuestionarios “Gestión educativa institucional” y “Bienestar laboral” para saber en los niveles en que se encuentran y luego poder determinar la relación que existe entre ambos. El primer y segundo instrumento fue elaborado en base a nuestras variables de estudio. Para su análisis respectivo se tuvo en cuenta, para el promedio final de nuestras dos variables, los siguientes niveles de valoración:

- Para la variable gestión educativa institucional: Excelente (37-48), Bueno (25-36), Regular (13-24) y Deficiente (0-12).
- Para la variable Bienestar laboral: Alto (31-40), Medio (21-30), Regular (11-20) y Bajo (0-10).

Asimismo, en adelante se presentan los datos estadísticos descriptivos e inferenciales en forma de cuadros y gráficos, expresados en frecuencias y porcentajes, así como sus respectivas interpretaciones. También se presenta el nivel de relación de las variables obtenidas a través del análisis estadístico denominado Coeficiente de Correlación de Pearson y la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) o alterna ( $H_i$ ).

A continuación indicamos, de manera secuencial y ordenada, los resultados obtenidos en la presente investigación:

**TABLA N°1**  
**Resultado sobre la Gestión Institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Docentes	GESTIÓN INSTITUCIONAL																										PROMEDIO								
	Gestión de planeación-organización								Promedio	Nivel	Gestión de integración institucional				Promedio	Nivel	Gestión de dirección				Promedio	Nivel	Gestión de control								Promedio	Nivel	Promedio	Nivel	
	1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12			13	14	15	16			17	18	19	20	21	22	23	24					
1	2	2	2	1	1	1	1	2	12	B	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	1	1	0	1	0	1	6	R	22	R	
2	1	1	2	2	1	1	1	2	11	B	2	2	2	2	8	E	2	2	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	34	B	
3	1	0	0	0	1	0	0	1	3	D	1	1	1	0	3	R	1	0	1	0	2	D	1	1	0	0	0	0	1	1	4	D	12	D	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	16	E	2	1	1	2	6	B	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	2	2	2	2	16	E	46	E	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	2	2	6	B	1	1	1	1	4	R	0	1	0	1	1	1	1	1	6	R	24	R	
6	1	1	1	1	1	0	1	1	7	R	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	23	R	
7	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	1	0	3	D	0	1	1	0	2	D	1	0	0	0	1	1	1	0	4	D	12	D	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	2	2	1	1	6	B	2	2	2	2	8	E	2	2	1	1	1	1	1	1	10	B	32	B	
9	1	1	0	0	0	0	0	0	2	D	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	0	0	0	0	0	0	2	D	8	D	
10	1	0	1	0	1	1	1	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	0	1	2	D	0	0	0	0	0	0	0	2	2	D	8	D	
11	1	1	2	2	2	2	1	1	12	B	1	1	1	0	3	R	1	1	0	0	2	D	1	0	1	1	1	1	1	1	7	R	24	R	
12	1	1	2	2	2	2	1	1	12	B	2	2	2	2	8	E	2	1	2	1	6	B	2	2	2	2	2	2	1	1	14	E	40	E	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	0	0	0	0	6	R	22	R	
14	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	1	0	3	R	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	1	0	1	1	4	D	12	D	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	2	2	1	1	6	B	1	1	2	2	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	28	B	
16	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	6	B	0	0	1	1	1	1	1	1	6	R	24	R	
17	1	0	1	0	1	0	1	1	4	D	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	1	0	0	0	1	0	4	D	12	D	
18	1	1	1	1	2	2	2	2	12	B	1	1	1	0	3	R	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	36	B
19	2	2	2	1	1	1	1	2	12	B	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	1	1	0	1	0	1	6	R	22	R	
20	1	1	2	2	1	1	1	2	11	B	2	2	2	2	8	E	2	2	1	1	6	B	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	34	B	
21	1	0	0	0	1	0	0	1	3	D	1	1	1	0	3	R	1	0	1	0	2	D	1	1	0	0	0	0	1	1	4	D	12	D	
22	2	2	2	2	2	2	2	2	16	E	2	1	1	2	6	B	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	2	2	2	2	16	E	46	E	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	2	2	6	B	1	1	1	1	4	R	0	1	0	1	1	1	1	1	6	R	24	R	
24	1	1	1	1	1	0	1	1	7	R	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	6	B	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	23	R	
25	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	1	0	3	D	0	1	1	0	2	D	1	0	0	0	1	1	1	0	4	D	12	D	
26	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	2	2	1	1	6	B	2	2	2	2	8	E	2	2	1	1	1	1	1	1	10	B	32	B	

27	1	1	0	0	0	0	0	0	2	D	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	0	0	0	0	0	0	2	D	8	D
28	1	0	1	0	1	1	1	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	0	1	2	D	0	0	0	0	0	0	0	2	2	D	8	D
29	1	1	2	2	2	2	1	1	12	B	1	1	1	0	3	R	1	1	0	0	2	D	1	0	1	1	1	1	1	1	7	R	24	R
30	1	1	2	2	2	2	1	1	12	B	2	2	2	2	8	E	2	1	2	1	6	B	2	2	2	2	2	1	1	14	E	40	E	
31	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	0	0	0	0	6	R	22	R
32	1	1	1	0	0	0	0	0	3	D	1	1	1	0	3	R	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	1	0	1	1	4	D	12	D
33	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	2	2	1	1	6	B	1	1	2	2	6	B	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	28	B
34	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	6	B	0	0	1	1	1	1	1	1	6	R	24	R
35	1	0	1	0	1	0	1	1	4	D	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	1	1	0	0	0	1	0	4	D	12	D
36	1	1	1	1	2	2	2	2	12	B	1	1	1	0	3	R	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	2	1	1	1	13	E	36	B

**Fuente:** Resultado del cuestionario de Gestión Institucional.

**Elaboración:** Tesista

### BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	General	fi	%
Excelente (13-16)	2	5,5	Excelente (7-8)	4	11,1	Excelente (7-8)	6	16,7	Excelente (13-16)	6	16,7	Excelente (37-48)	4	11,1
Bueno (9-12)	10	27,8	Bueno (5-6)	8	22,2	Bueno (5-6)	10	27,8	Bueno (9-12)	4	11,1	Bueno (25-36)	8	22,2
Regular (5-8)	10	27,8	Regular (3-4)	12	33,3	Regular (3-4)	4	11,1	Regular (5-8)	14	38,9	Regular (13-24)	12	33,3
Deficiente (0-4)	14	38,9	Deficiente (0-2)	12	33,3	Deficiente (0-2)	16	44,4	Deficiente (0-4)	12	33,3	Deficiente (0-12)	12	33,3

**Tabla N°02**  
**Resultado obtenido sobre el Bienestar Laboral en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

N° Trabajadores	BIENESTAR LABORAL																										General					
	FACTOR LOGROS				Puntaje	Nivel	FACTOR DE RECONOCIMIENTO				Puntaje	Nivel	FACTOR DEL TRABAJO EN SÍ				Puntaje	Nivel	FACTOR RESPONSABILIDAD				Puntaje	Nivel	FACTOR PROMOCIÓN				Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
	1	2	3	4			5	6	7	8			9	10	11	12			13	14	15	16			17	18	19	20				
1	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
2	2	2	2	1	7	A	2	2	2	0	6	M	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	37	M
3	1	0	0	1	2	B	1	0	1	0	2	B	1	0	0	0	1	D	0	0	0	1	1	B	1	0	1	0	2	B	8	B
4	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	1	1	6	M	2	2	2	2	8	A	38	A
5	1	1	1	1	4	R	1	0	0	1	2	B	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	16	R
6	1	1	1	1	4	R	1	0	1	0	2	B	2	1	1	1	5	M	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	19	R
7	1	0	1	0	2	B	1	1	0	0	2	B	1	0	1	0	2	D	1	0	0	0	1	B	1	0	0	0	1	B	8	B
8	2	2	1	1	6	M	2	2	0	0	4	R	2	2	1	1	6	M	1	1	1	1	4	R	2	2	2	2	8	A	28	M
9	1	1	0	0	2	B	2	0	0	0	2	B	1	1	0	0	2	D	1	0	1	0	2	B	1	1	0	0	2	B	10	B
10	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
11	1	1	1	1	4	R	1	0	1	0	2	B	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	1	1	1	1	4	R	16	R
12	2	2	2	1	7	A	1	2	2	2	7	A	2	2	2	2	8	A	2	2	1	1	6	M	2	2	1	1	6	M	36	M
13	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	2	2	1	1	6	M	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	18	R
14	1	0	0	1	2	B	1	1	0	0	2	B	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	B	1	1	0	0	2	B	8	B
15	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
16	1	0	0	1	2	B	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	1	1	1	1	4	R	16	R
17	1	1	0	0	2	B	1	0	1	0	2	B	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	B	1	1	0	0	2	B	8	B
18	2	2	1	1	6	M	1	1	2	2	6	M	1	1	2	2	6	M	2	2	1	1	6	M	2	2	2	2	8	A	32	M
19	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
20	2	2	2	1	7	A	2	2	2	0	6	M	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	37	M
21	1	0	0	1	2	B	1	0	1	0	2	B	1	0	0	0	1	D	0	0	0	1	1	B	1	0	1	0	2	B	8	B
22	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	2	2	8	A	2	2	1	1	6	M	2	2	2	2	8	A	38	A

23	1	1	1	1	4	R	1	0	0	1	2	B	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	16	R
24	1	1	1	1	4	R	1	0	1	0	2	B	2	1	1	1	5	M	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	19	R
25	1	0	1	0	2	B	1	1	0	0	2	B	1	0	1	0	2	D	1	0	0	0	1	B	1	0	0	0	1	B	8	B
26	2	2	1	1	6	M	2	2	0	0	4	R	2	2	1	1	6	M	1	1	1	1	4	R	2	2	2	2	8	A	28	M
27	1	1	0	0	2	B	2	0	0	0	2	B	1	1	0	0	2	D	1	0	1	0	2	B	1	1	0	0	2	B	10	B
28	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
29	1	1	1	1	4	R	1	0	1	0	2	B	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	1	1	1	1	4	R	16	R
30	2	2	2	1	7	A	1	2	2	2	7	A	2	2	2	2	8	A	2	2	1	1	6	M	2	2	1	1	6	M	36	M
31	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	2	2	1	1	6	M	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	18	R
32	1	0	0	1	2	B	1	1	0	0	2	B	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	B	1	1	0	0	2	B	8	B
33	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	20	R
34	1	0	0	1	2	B	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	1	1	0	0	2	B	1	1	1	1	4	R	16	R
35	1	1	0	0	2	B	1	0	1	0	2	B	1	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	B	1	1	0	0	2	B	8	B
36	2	2	1	1	6	M	1	1	2	2	6	M	1	1	2	2	6	M	2	2	1	1	6	M	2	2	2	2	8	A	32	M

Fuente: Cuestionario de Bienestar Laboral

Elaboración: Tesista

#### BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	DIMENSIÓN 5	fi	%	General	fi	%
Alto (7-8)	6	16,7	Alto (7-8)	4	11,1	Alto (7-8)	6	16,7	Alto (7-8)	2	5,5	Alto (7-8)	8	22,3	Alto (31-40)	2	5,5
Medio(5-6)	4	11,1	Medio (5-6)	4	11,1	Medio (5-6)	8	22,2	Medio (5-6)	6	16,7	Medio (5-6)	2	5,5	Medio (21-30)	8	22,3
Regular (3-4)	14	38,9	Regular (3-4)	10	27,8	Regular (3-4)	12	33,3	Regular (3-4)	14	38,9	Regular (3-4)	12	33,3	Regular (11-20)	16	44,4
Bajo (0-2)	12	33,3	Bajo (0-2)	18	50,0	Bajo (0-2)	10	27,8	Bajo (0-2)	14	38,9	Bajo (0-2)	14	38,9	Bajo (0-10)	10	27,8

#### 4.1. Resultado de la estadística descriptiva de la variable 1

**Tabla N°03**  
**Nivel de Gestión Institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [37-48>	4	11,1
	Bueno [25-36>	8	22,2
	Regular [13-24>	12	33,3
	Deficiente [0-12>	12	33,3
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°1.

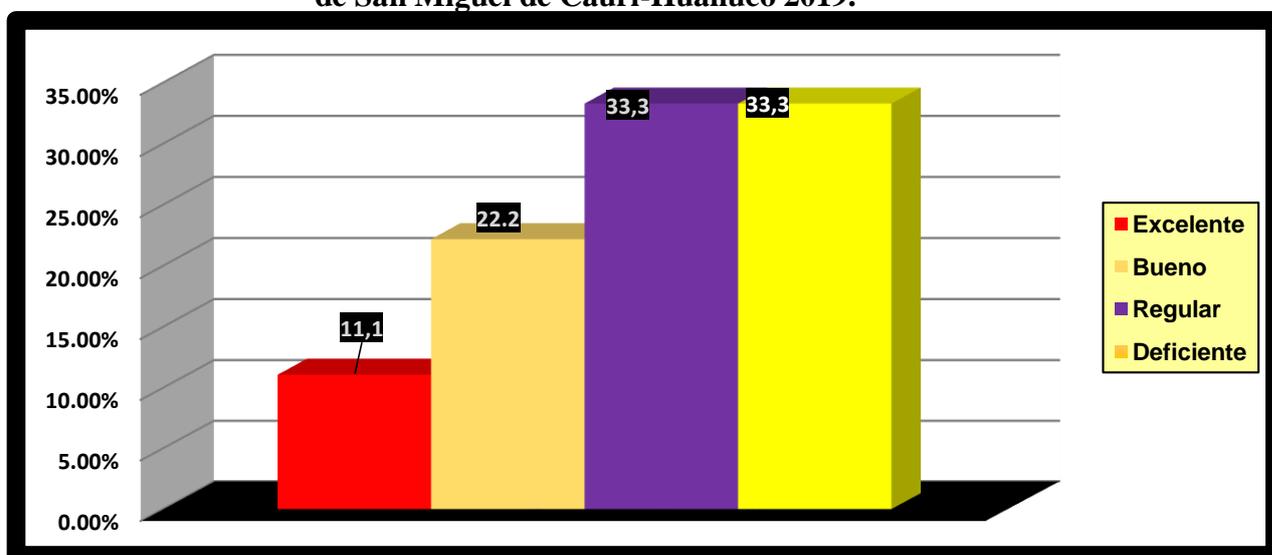
**Elaboración:** Propia

#### **Interpretación:**

En la presente Tabla N°03 y Gráfico N°01, referente a la Gestión Institucional, se puede observar que: 4 docentes equivalente al 11,1% señalan que el nivel es Excelente; 8 docentes equivalente al 22,2% señalan que el nivel es Bueno; 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Regular; mientras 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Deficiente.

Los datos indican que esta variable se encuentra en el nivel Deficiente y Regular es decir existen inconvenientes en la institución especialmente en aspectos de gestión como la planeación, organización, integración, dirección y control.

**Gráfico N°01**  
**Porcentaje de la variable gestión institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°04**  
**Nivel de la dimensión Gestión de planeación-organización en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [13-16>	2	5,5
	Bueno [9-12>	10	27,8
	Regular [5-8>	10	27,8
	Deficiente [0-4>	14	38,9
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°1.

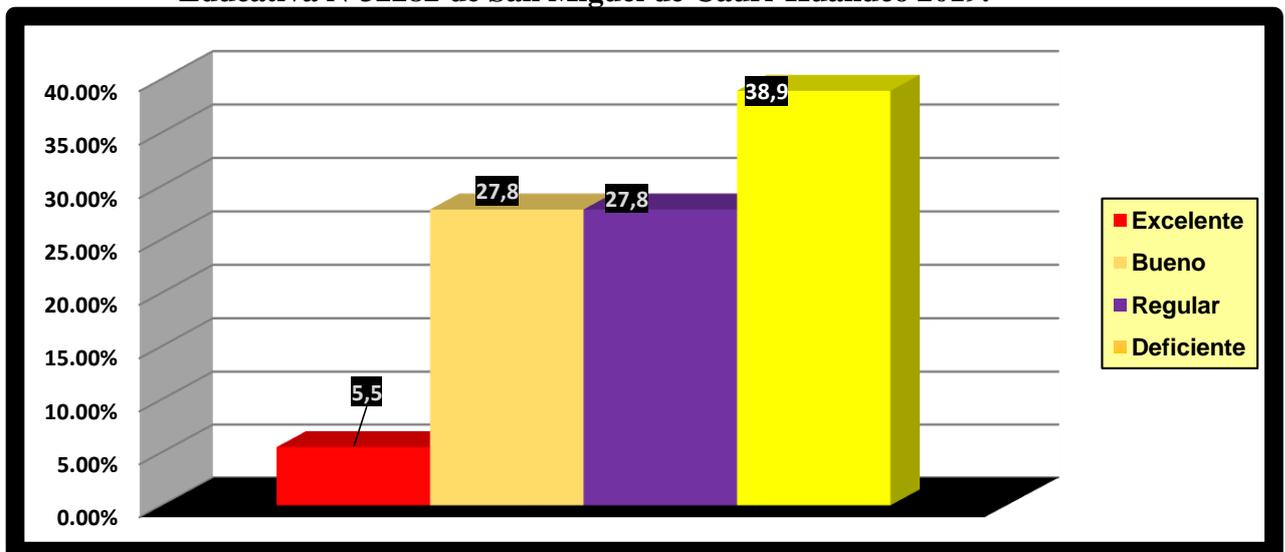
**Elaboración:** Propia

**Interpretación:**

En la presente Tabla N°04 y Gráfico N°02, referente a la dimensión Gestión de planeación-organización, se puede observar que: 2 docentes equivalente al 5,5% señalan que el nivel es Excelente; 10 docentes equivalente al 27,8% señalan que el nivel es Bueno; 10 docentes equivalente al 27,8% señalan que el nivel es Regular; mientras que 14 docentes equivalente al 38,9% señalan que el nivel es Deficiente.

Los datos indican que el nivel de la dimensión Gestión de planeación-organización es Deficiente.

**Gráfico N°02**  
**Porcentaje de la dimensión Gestión de planeación-organización en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°05**  
**Nivel de la dimensión Gestión de integración institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Excelente [7-8>	4	11,1
	Bueno [5-6>	8	22,2
	Regular [3-4>	12	33,3
	Deficiente [0-2>	12	33,3
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°1.

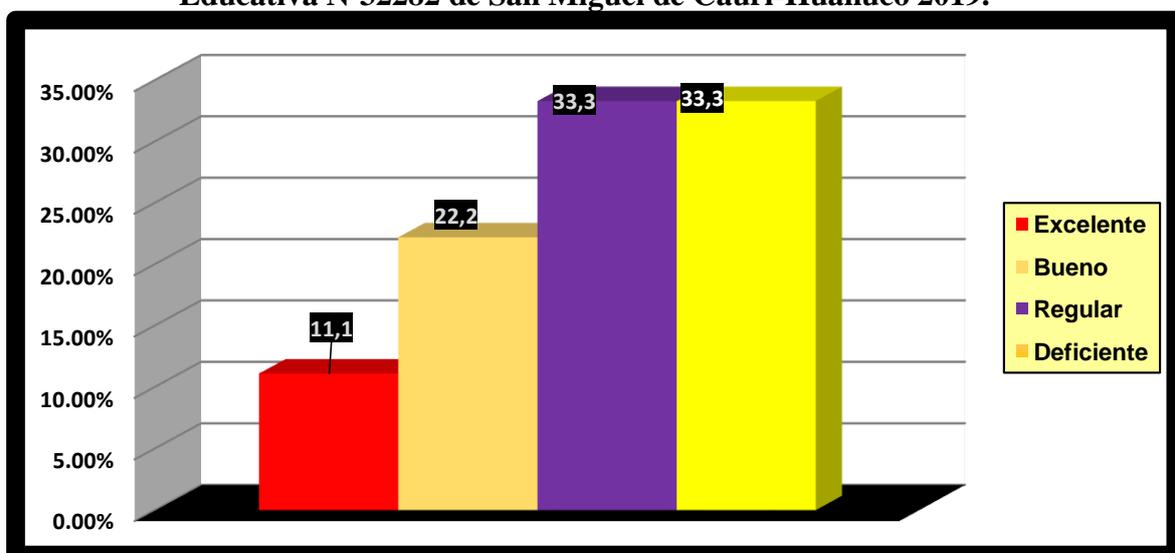
**Elaboración:** Propia

### **Interpretación:**

En la presente Tabla N°05 y Gráfico N°03, referente a la dimensión Gestión de integración institucional, se puede observar que: 4 docentes equivalente al 11,1% señalan que el nivel es Excelente; 8 docentes equivalente al 22,2% señalan que el nivel es Bueno; 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Regular; mientras que 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Deficiente.

Los datos indican que el nivel de la dimensión Gestión de planeación-organización es Deficiente y Regular.

**Gráfico N°03**  
**Porcentaje de la dimensión Gestión de integración institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°06**  
**Nivel de la dimensión Gestión de dirección en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Excelente [7-8>	6	16,7
	Bueno [5-6>	10	27,8
	Regular [3-4>	4	11,1
	Deficiente [0-2>	16	44,4
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°1.

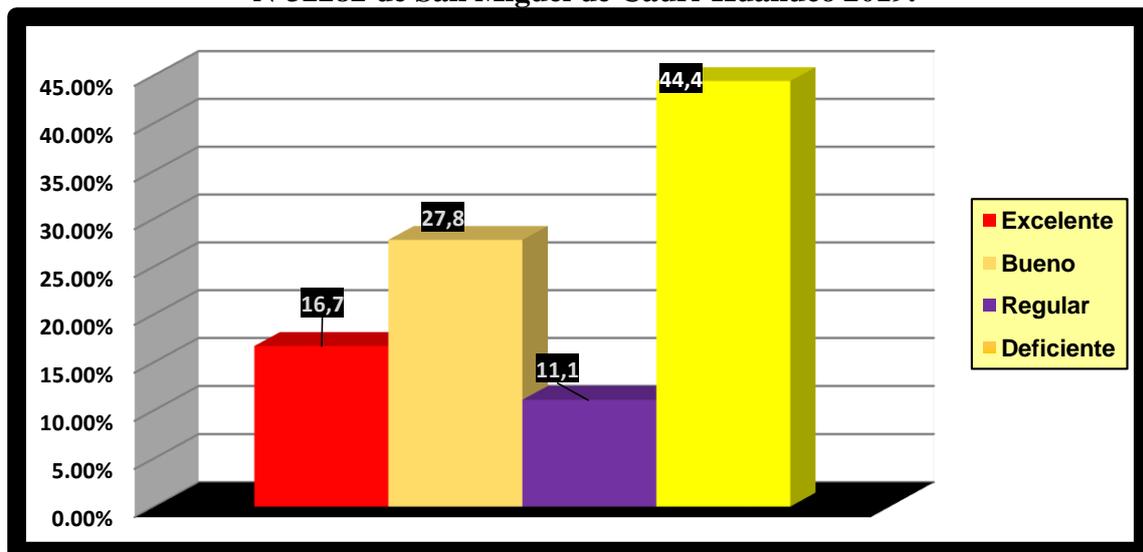
**Elaboración:** Propia

**Interpretación:**

En la presente Tabla N°06 y Gráfico N°04, referente a la dimensión Gestión de dirección, se puede observar que: 6 docentes equivalente al 16,7% señalan que el nivel es Excelente; 10 docentes equivalente al 27,8% señalan que el nivel es Bueno; 4 docentes equivalente al 11,1% señalan que el nivel es Regular; mientras que 16 docentes equivalente al 44,4% señalan que el nivel es Deficiente.

Los datos indican que el nivel de la dimensión Gestión de dirección es Deficiente.

**Gráfico N°04**  
**Porcentaje de la dimensión Gestión de dirección en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°07**  
**Nivel de la dimensión Gestión de control en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia fi	Porcentaje %
Válido	Excelente [13-16>	6	16,7
	Bueno [9-12>	4	11,1
	Regular [5-8>	14	38,9
	Deficiente [0-4>	12	33,3
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°1.

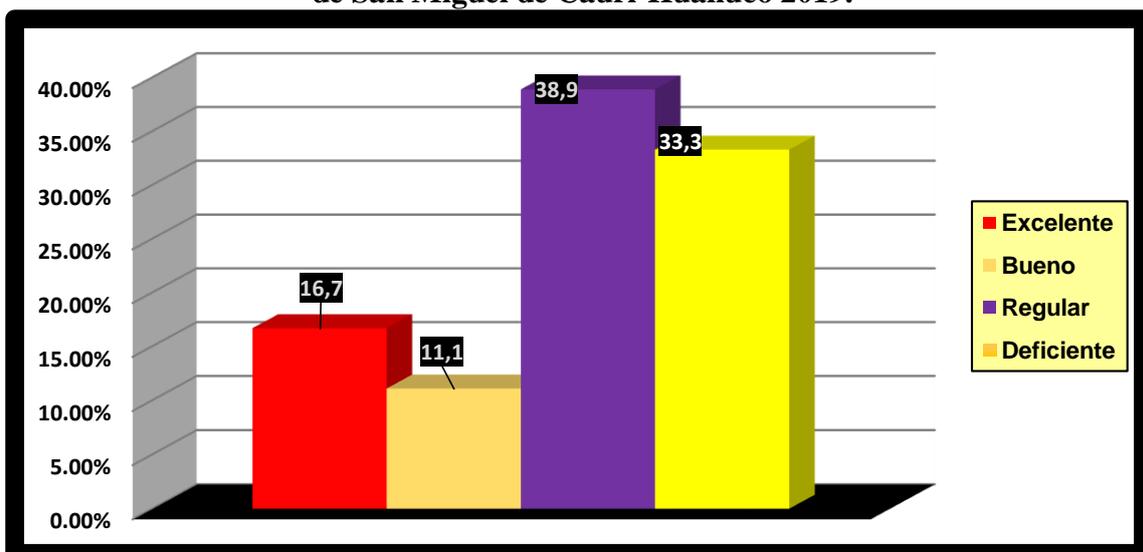
**Elaboración:** Propia

**Interpretación:**

La presente Tabla N°07 y Gráfico N°05, referente a la dimensión Gestión de control, se puede observar que: 6 docentes equivalente al 16,7% señalan que el nivel es Excelente; 11 docentes equivalente al 11,1% señalan que el nivel es Bueno; 14 docentes equivalente al 38,9% señalan que el nivel es Regular; mientras que 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Deficiente.

Los datos indican que el nivel de la dimensión Gestión de control es Regular.

**Gráfico N°04**  
**Porcentaje de la dimensión Gestión de control en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°08:**  
**Cuadro comparativo por dimensiones de la Gestión institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Gestión de planeación-organización		Gestión de integración institucional		Gestión de dirección		Gestión de control	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Válido	Excelente	2	5,5	4	11,1	6	16,7	6	16,7
	Bueno	10	27,8	8	22,2	10	27,8	4	11,1
	Regular	10	27,8	12	33,3	4	11,1	14	38,9
	Deficiente	14	38,9	12	33,3	16	44,4	12	33,3
<b>Total</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>	<b>n=36</b>	<b>100,0</b>	<b>n=36</b>	<b>100,0</b>	<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Tabla N°01

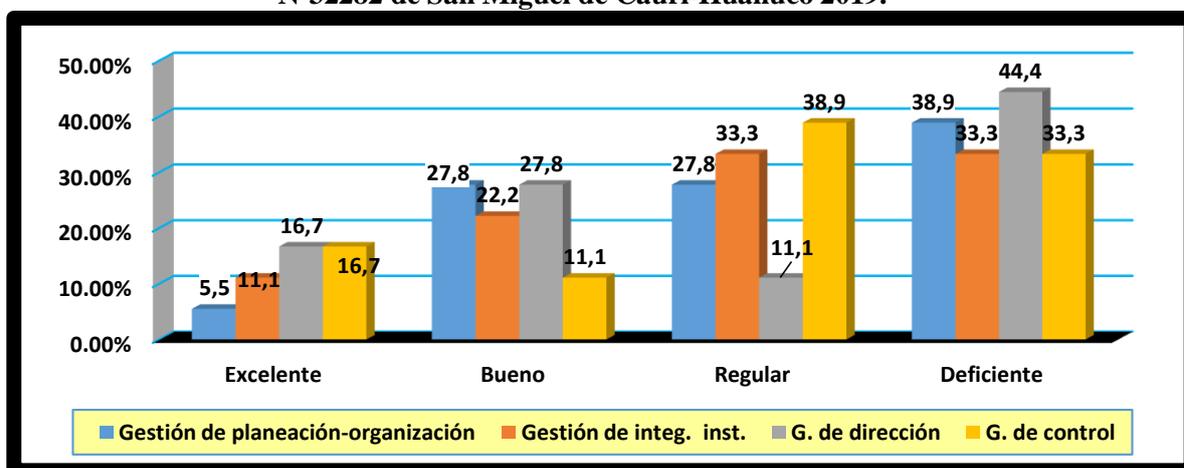
Elaboración: Propia

### Interpretación:

El análisis estadístico de la Tabla N°08 y el Gráfico N°06 sobre la variable Gestión institucional, indica los siguientes resultados obtenidos por dimensiones:

- La Primera dimensión: Gestión de planeación-organización, a opinión de los encuestados, se encuentra en el nivel Deficiente, con porcentaje de 38,9%.
- La segunda dimensión: Gestión de integración institucional, a opinión de los encuestados, se encuentra en el nivel Regular y Deficiente, con porcentaje de 33,3% respectivamente.
- La tercera dimensión: Gestión de dirección, a opinión de los encuestados, se encuentra en el nivel Deficiente, con porcentaje de 44,4%.
- La cuarta dimensión: Gestión de dirección, a opinión de los encuestados, se encuentra en el nivel Regular, con porcentaje de 38,9%.

**Gráfico N°06:**  
**Porcentaje de los resultados de la Gestión institucional en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°09**  
**Nivel de la variable Bienestar laboral en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Alto [37-48>	2	5,5
	Medio [25-36>	8	22,3
	Regular [13-24>	16	44,4
	Bajo [0-12>	10	27,8
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°2.

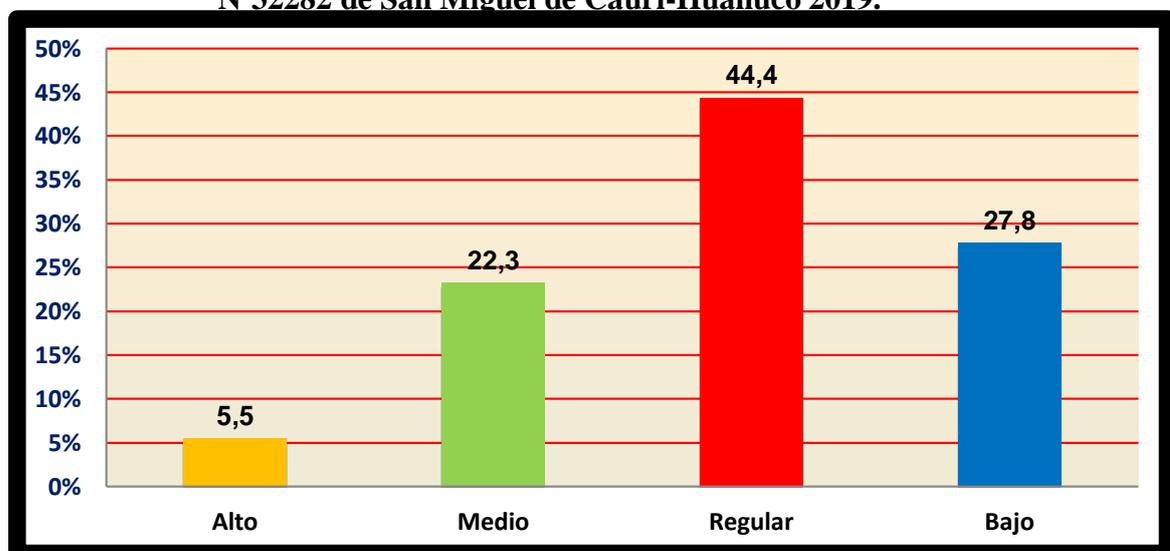
**Elaboración:** Propia

### **Interpretación:**

Realizado una visión analítica de los resultados de la Tabla N°09 y Gráfico N°07, vinculada a los niveles del “Bienestar laboral”, se puede señalar lo siguiente: El 5,5% de los encuestados conformado por 2 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 22,2% de los encuestados conformado por 8 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 44,4% de los encuestados conformado por 16 empleados perciben que es regular; y por último, el 27,8% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es Bajo.

De acuerdo a los datos obtenidos sobre la variable Bienestar laboral, el nivel que presenta es Regular.

**Gráfico N°07**  
**Nivel de porcentaje de la variable Bienestar laboral en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°10**  
**Nivel de la dimensión Gestión Factor logro en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [7-8>	6	16,7
	Bueno [5-6>	4	11,1
	Regular [3-4>	14	38,9
	Deficiente [0-2>	12	33,3
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°2.

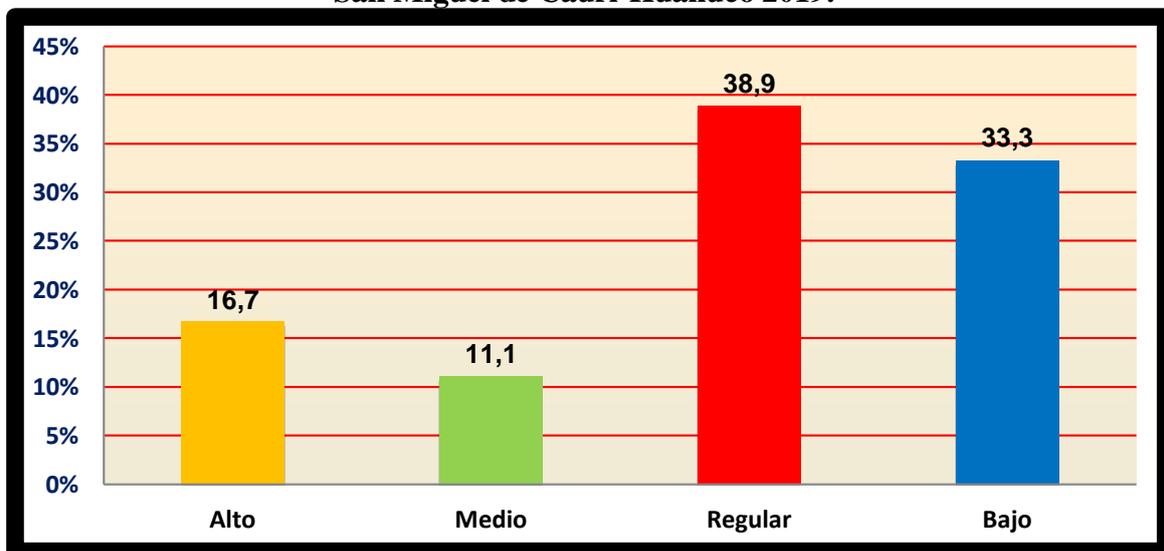
**Elaboración:** Propia

### **Interpretación:**

Realizado una revisión analítica de los resultados de la Tabla N°10 y Gráfico N°08, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor logro”, se puede aseverar lo siguiente: El 16,7% de los encuestados conformado por 6 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 11,1% de los encuestados conformado por 4 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 38,9% de los encuestados conformado por 14 docentes perciben que es regular; y por último, el 33,3% de los encuestados conformado por 12 docentes perciben que es Bajo.

En base a los resultados descritos se puede indicar que el nivel de la dimensión “Factor logro” es Regular.

**Gráfico N°08**  
**Porcentaje de la dimensión Factor logro en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°11**  
**Nivel de la dimensión Gestión Factor de reconocimiento en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [7-8>	4	11,1
	Bueno [5-6>	4	11,1
	Regular [3-4>	10	27,8
	Deficiente [0-2>	8	50,0
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°1.

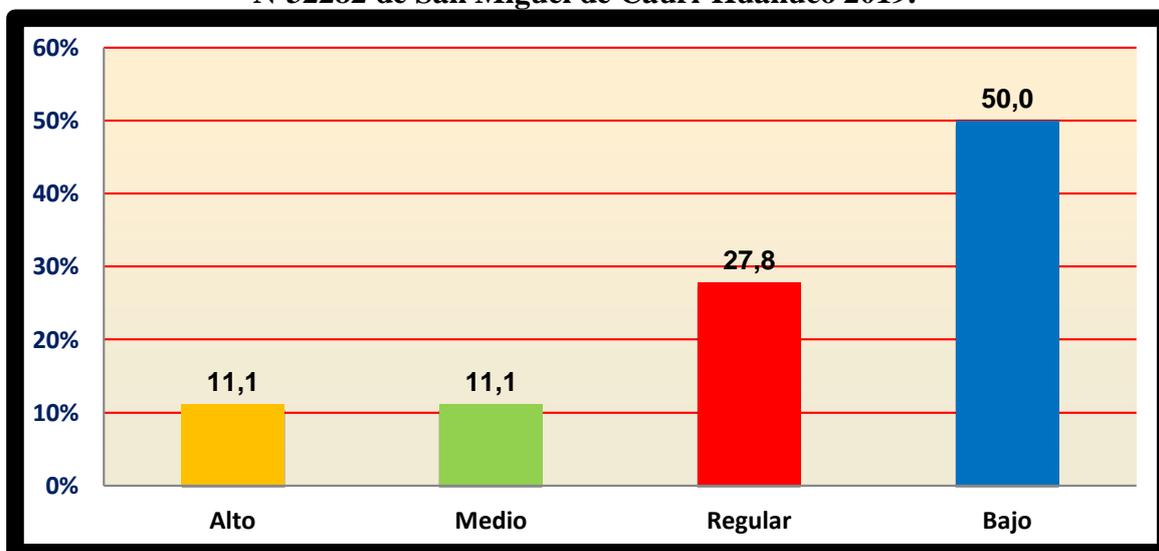
**Elaboración:** Propia

### **Interpretación:**

Realizado una revisión analítica de los resultados de la Tabla N°11 y Gráfico N°09, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor reconocimiento”, se puede aseverar lo siguiente: El 11,1% de los encuestados conformado por 4 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 11,1% de los encuestados conformado por 4 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 27,8% de los encuestados conformado por 10 docentes perciben que es regular; y por último, el 50,0% de los encuestados conformado por 8 docentes perciben que es Bajo.

En base a los resultados descritos se puede indicar que el nivel de la dimensión “Factor reconocimiento” es Regular.

**Gráfico N°09**  
**Porcentaje de la dimensión Factor de reconocimiento en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°12**  
**Nivel de la dimensión Gestión Factor del trabajo en sí en la Institución Educativa**  
**N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [7-8>	6	16,7
	Bueno [5-6>	8	22,2
	Regular [3-4>	12	33,3
	Deficiente [0-2>	10	27,8
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°2.

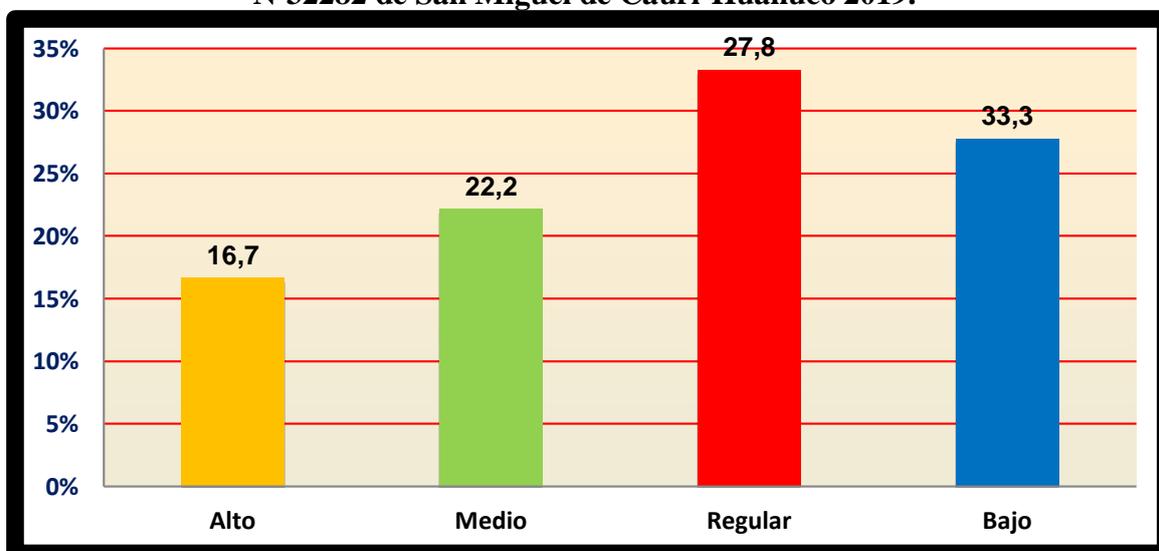
**Elaboración:** Propia

### **Interpretación:**

Realizado una revisión analítica de los resultados de la Tabla N°12 y Gráfico N°10, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor del trabajo en sí”, se puede aseverar lo siguiente: El 16,7% de los encuestados conformado por 6 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 22,2% de los encuestados conformado por 8 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 33,3% de los encuestados conformado por 12 docentes perciben que es regular; y por último, el 27,8% de los encuestados conformado por 10 docentes perciben que es Bajo.

En base a los resultados descritos se puede indicar que el nivel de la dimensión “Factor del trabajo en sí” es Regular.

**Gráfico N°10**  
**Porcentaje de la dimensión Factor del trabajo en sí en la Institución Educativa**  
**N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°13**  
**Nivel de la dimensión Gestión Factor responsabilidad en la Institución Educativa**  
**N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [7-8>	2	5,5
	Bueno [5-6>	6	16,7
	Regular [3-4>	14	38,9
	Deficiente [0-2>	14	38,9
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°2.

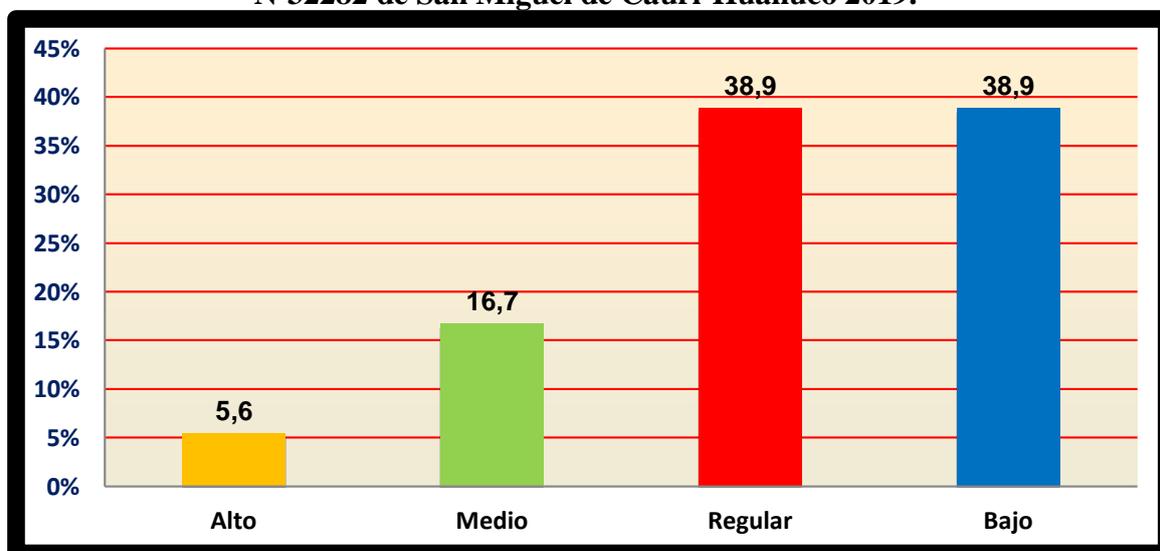
**Elaboración:** Propia

### **Interpretación:**

Realizado una revisión analítica de los resultados de la Tabla N°13 y Gráfico N°11, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor responsabilidad”, se puede aseverar lo siguiente: El 5,5% de los encuestados conformado por 2 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 16,7% de los encuestados conformado por 6 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 38,9% de los encuestados conformado por 14 docentes perciben que es regular; y por último, el 38,9% de los encuestados conformado por 14 docentes perciben que es Bajo.

En base a los resultados descritos se puede indicar que el nivel de la dimensión “Factor responsabilidad” es Regular y Deficiente.

**Gráfico N°11**  
**Porcentaje de la dimensión Factor responsabilidad en la Institución Educativa**  
**N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°14**  
**Nivel de la dimensión Gestión Factor promoción en la Institución Educativa**  
**N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

Nivel de valoración		Frecuencia	Porcentaje
		fi	%
Válido	Excelente [7-8>	8	22,3
	Bueno [5-6>	2	5,5
	Regular [3-4>	12	33,3
	Deficiente [0-2>	14	38,9
<b>TOTAL</b>		<b>n=36</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Resultados de la Tabla N°2.

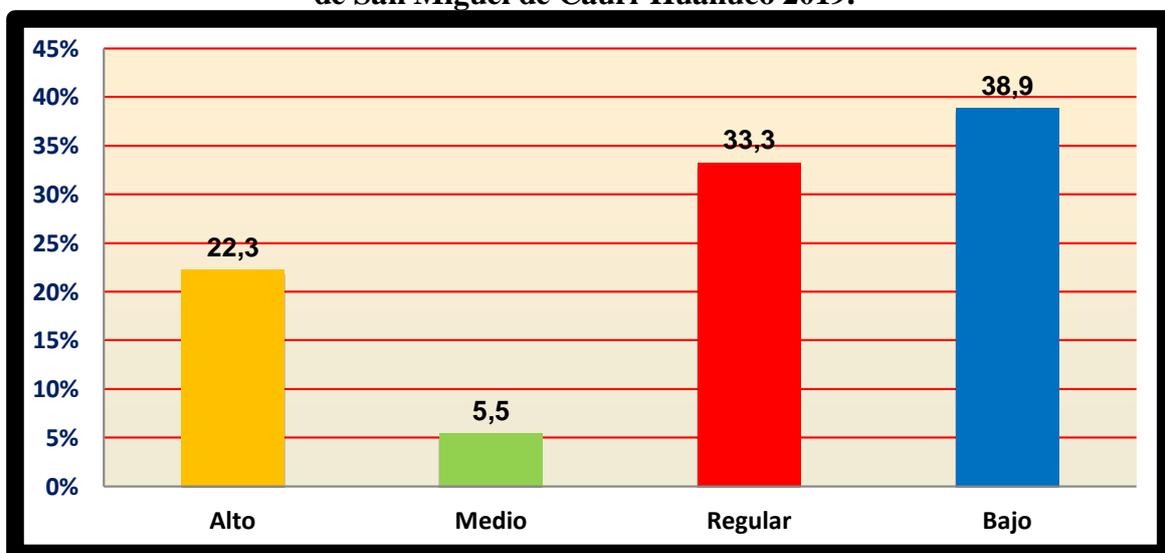
**Elaboración:** Propia

**Interpretación:**

Realizado una revisión analítica de los resultados de la Tabla N°14 y Gráfico N°12, vinculada a los niveles de la dimensión “Factor promoción”, se puede aseverar lo siguiente: El 22,3% de los encuestados conformado por 8 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 5,5% de los encuestados conformado por 2 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 33,3% de los encuestados conformado por 12 docentes perciben que es regular; y por último, el 38,9% de los encuestados conformado por 14 docentes perciben que es Bajo.

En base a los resultados descritos se puede indicar que el nivel de la dimensión “Factor promoción” es Deficiente.

**Gráfico N°12**  
**Porcentaje de la dimensión Factor promoción en la Institución Educativa N°32282**  
**de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**



**Tabla N°15**  
**Resultado comparativo de las dimensiones de la variable Bienestar laboral**

Niveles	Dimensiones									
	FACTOR LOGROS		FACTOR DE RECO- NOCIMIENTO		FACTOR DEL TRA- BAJO EN SÍ		FACTOR RESPONSABILIDAD		FACTOR PROMOCIÓN	
<b>Alto</b>	6	16,7	4	11,1	6	16,7	2	5,5	8	22,3
<b>Medio</b>	4	11,1	4	11,1	8	22,2	6	16,7	2	5,5
<b>Regular</b>	14	38,9	10	27,8	12	33,3	14	38,9	12	33,3
<b>Bajo</b>	12	33,3	18	50,0	10	27,8	14	38,9	14	38,9
<b>TOTAL</b>	<b>n=36</b>	<b>100%</b>	<b>n=36</b>	<b>100%</b>	<b>n=36</b>	<b>100%</b>	<b>n=36</b>	<b>100%</b>	<b>n=36</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tabla N°01

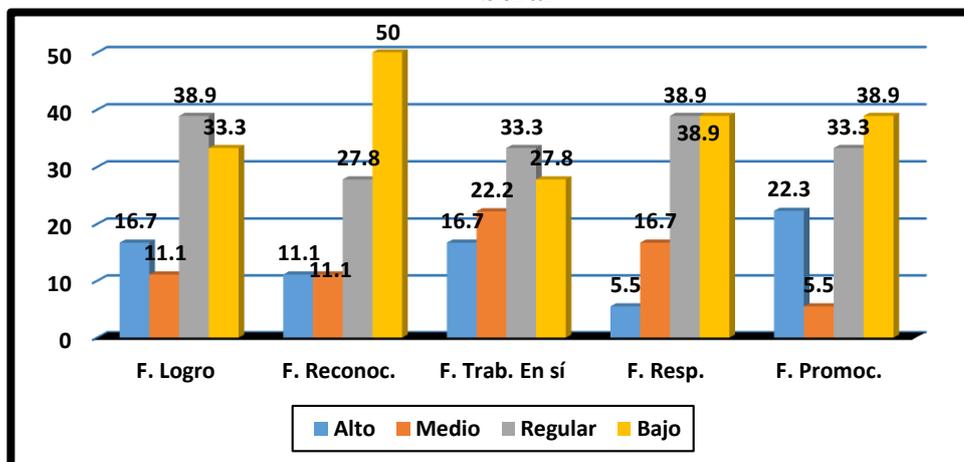
Elaboración: Propia

**Interpretación:**

Al observar los datos estadísticos que posee la Tabla N°15 y el Gráfico N°13, sobre los resultados de las dimensiones del “Bienestar laboral” se concluye:

- El índice porcentual de la primera dimensión y equivalente al 38,9%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel regular.
- El índice porcentual de la segunda dimensión y equivalente al 50,0%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel Bajo.
- El índice porcentual de la tercera dimensión y equivalente al 33,3%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel Regular.
- El índice porcentual de la cuarta dimensión y equivalente al 38,9%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel regular y Deficiente respectivamente.
- El índice porcentual de la quinta dimensión y equivalente al 38,9%, es el que posee el más alto valor, ubicándose en el nivel Bajo.

**Tabla N°13**  
**Resultado comparativo porcentual de las dimensiones de la variable Bienestar la-  
boral**



## 4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Con la hipótesis general

#### 4.2.1.1. Prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla N° 16

*Correlación Entre la gestión institucional y el bienestar laboral en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.*

Unidad de Análisis	X:Gestión ins- titucional	x <sup>2</sup>	Y:Bienestar laboral	Y <sup>2</sup>	XY
01	22	484	20	400	440
01	34	1156	37	1369	1258
03	12	144	8	64	96
04	46	2116	38	1444	1748
05	24	576	16	256	384
06	23	529	19	361	437
07	12	144	8	64	96
08	32	1024	28	784	896
09	8	64	10	100	80
10	8	64	20	400	160
11	24	576	16	256	384
12	40	1600	36	1296	1440
13	22	484	18	324	396
14	12	144	8	64	96
15	28	784	20	400	560
16	24	576	16	256	384
17	12	144	8	64	96
18	36	1296	32	1024	1152
19	22	484	20	400	440
20	34	1156	37	1369	1258
21	12	144	8	64	96
22	46	2116	38	1444	1748
23	24	576	16	256	384
24	23	529	19	361	437
25	12	144	8	64	96
26	32	1024	28	784	896
27	8	64	10	100	80
28	8	64	20	400	160
29	24	576	16	256	384
30	40	1600	36	1296	1440
31	22	484	18	324	396
32	12	144	8	64	96
33	28	784	20	400	560
34	24	576	16	256	384
35	12	144	8	64	96
36	36	1296	32	1024	1152
Σ	838	23810	716	17852	20206
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = 0,898$$

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Correlaciones

		Gestión institucional	Bienestar laboral
Vx: Gestión institucional	Correlación de Pearson	1	,898**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
Vy: Bienestar laboral	Correlación de Pearson	,898**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para la interpretación clásica del índice de correlación de todo modelo de regresión se tiene:

ÍNDICE DE CORRELACIÓN	INTERPRETACIÓN
$0,00 < r < 0,20$	Existe correlación no significativa + ó -
$0,20 \leq r < 0,40$	Existe correlación baja + ó -
$0,40 \leq r < 0,70$	Existe significativa correlación + ó -
$0,70 \leq r < 1,00$	Existe alto grado de correlación + ó -
$r = 1$	Existe correlación perfecta + ó -
$r = 0$	No existe correlación

Fuente: Isaac Córdova Baldeón. Estadística, Pág. 254

### Interpretación:

El valor de correlación de Pearson  $r=0,898$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre las variables Gestión institucional y el Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,898 <sup>a</sup>	,806	,800	4,54026

a. Predictores: (Constante), vx

Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,806$ ; esto significa que el 80,6% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.1.2. Prueba de Hipótesis

##### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No existe relación significativa y positiva entre la gestión educativa institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

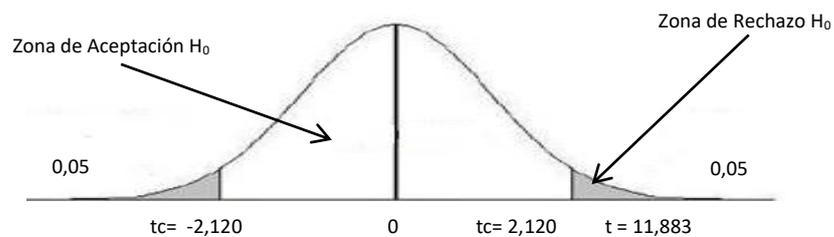
**$H_1$ :** Existe relación significativa y positiva entre la gestión educativa institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación).**

## 2) Cálculo del valor del estadístico de prueba:

Coeficientes <sup>a</sup>						
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	
	B	Error estándar	Beta			
1	(Constante)	,744	1,780		,418	,678
	vx	,822	,069	,898	11,883	,000

a. Variable dependiente: vy



**7) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 11,883$  fue superior al de  $tc = 2,120$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%. Asimismo el 80,6% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.2. Con la hipótesis específica 1

##### 4.2.2.1. Prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla N° 17

*Correlación entre la dimensión Gestión de planeación-organización y el bienestar laboral en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.*

Unidad de Análisis	D1: Gestión de planeación-organización	X <sup>2</sup>	VY: Bienestar laboral	Y <sup>2</sup>	XY
01	12	144	20	400	240
01	11	121	37	1369	407
03	3	9	8	64	24
04	16	256	38	1444	608
05	8	64	16	256	128
06	7	49	19	361	133
07	3	9	8	64	24
08	8	64	28	784	224
09	2	4	10	100	20
10	2	4	20	400	40
11	12	144	16	256	192
12	12	144	36	1296	432
13	8	64	18	324	144
14	3	9	8	64	24
15	8	64	20	400	160
16	8	64	16	256	128
17	4	16	8	64	32
18	12	144	32	1024	384
19	12	144	20	400	240
20	11	121	37	1369	407
21	3	9	8	64	24
22	16	256	38	1444	608
23	8	64	16	256	128
24	7	49	19	361	133
25	3	9	8	64	24
26	8	64	28	784	224
27	2	4	10	100	20
28	2	4	20	400	40
29	12	144	16	256	192
30	12	144	36	1296	432
31	8	64	18	324	144
32	3	9	8	64	24
33	8	64	20	400	160
34	8	64	16	256	128
35	4	16	8	64	32
36	12	144	32	1024	384
Σ	278	2746	716	17852	6688
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = 0,788$$

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

#### Correlaciones

		D1: Gestión de planeación-organización	VY: Bienestar laboral
d1	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
vy	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

#### Interpretación:

El valor de correlación de Pearson  $r=0,788$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de planeación-organización y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional.

#### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,788 <sup>a</sup>	,621	,609	6,34841

a. Predictores: (Constante), d1

Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,621$ ; esto significa que el 62,1% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de planeación-organización que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.1.2. Prueba de Hipótesis

##### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de planeación-organización y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

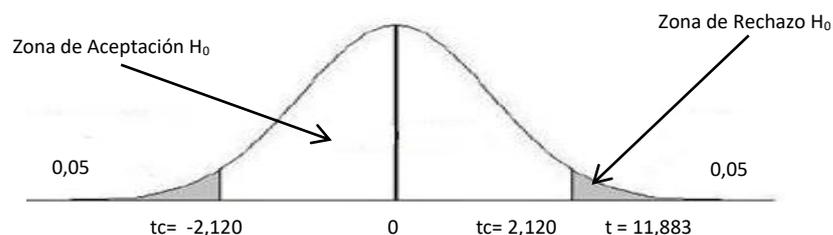
**$H_1$ :** Existe relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de planeación-organización y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación).**

##### 2) Cálculo del valor del estadístico de prueba:

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	4,954	2,265		2,187	,036
d1	1,934	,259	,788	7,457	,000

a. Variable dependiente: vy



**3) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 7,457$  fue superior al de  $tc = 2,120$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%. Asimismo el 60,1% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de planeación-organización que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

### 4.2.3. Con la hipótesis específica 2

#### 4.2.3.1. Prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla N° 18

*Correlación entre la dimensión gestión de integración institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.*

Unidad de Análisis	D2: Gestión de integración institucional	Bienestar laboral	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	2	4	20	400	40
01	8	64	37	1369	296
03	3	9	8	64	24
04	6	36	38	1444	228
05	6	36	16	256	96
06	4	16	19	361	76
07	3	9	8	64	24
08	6	36	28	784	168
09	2	4	10	100	20
10	2	4	20	400	40
11	3	9	16	256	48
12	8	64	36	1296	288
13	4	16	18	324	72
14	3	9	8	64	24
15	6	36	20	400	120
16	4	16	16	256	64
17	2	4	8	64	16
18	3	9	32	1024	96
19	2	4	20	400	40
20	8	64	37	1369	296
21	3	9	8	64	24
22	6	36	38	1444	228
23	6	36	16	256	96
24	4	16	19	361	76
25	3	9	8	64	24
26	6	36	28	784	168
27	2	4	10	100	20
28	2	4	20	400	40
29	3	9	16	256	48
30	8	64	36	1296	288
31	4	16	18	324	72
32	3	9	8	64	24
33	6	36	20	400	120
34	4	16	16	256	64
35	2	4	8	64	16
36	3	9	32	1024	96
Σ	<b>150</b>	<b>762</b>	<b>716</b>	<b>17852</b>	<b>3480</b>
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = 0,706$$

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Correlaciones		
	D2: Gestión de integración institucional	VY: Bienestar laboral
d2	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,706**
	N	,000
		36
vy	Correlación de Pearson	,706**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	1
		36

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

### Interpretación:

El valor de correlación de Pearson  $r=0,706$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de integración institucional y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional.

### Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,706 <sup>a</sup>	,499	,484	7,29824

a. Predictores: (Constante), d2

Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,499$ ; esto significa que el 49,9% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de integración institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.1.2. Prueba de Hipótesis

##### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de integración institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

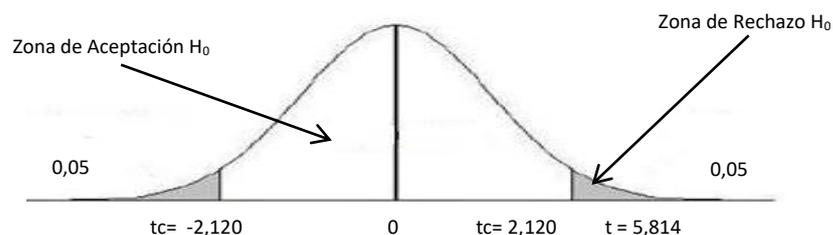
**$H_1$ :** Existe relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de integración institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación).**

##### 2) Cálculo del valor del estadístico de prueba:

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	4,783	2,869		1,667	,105
d2	3,625	,624	,706	5,814	,000

a. Variable dependiente: vy



**3) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 5,814$  fue superior al de  $tc = 2,120$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%. Asimismo el 40,9% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de integración institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.4. Con la hipótesis específica 3

##### 4.2.4.1. Prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla N° 19

*Correlación entre la dimensión gestión de dirección y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.*

Unidad de Análisis	D3: Gestión de dirección	Bienestar laboral	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	2	4	20	400	40
01	6	36	37	1369	222
03	2	4	8	64	16
04	8	64	38	1444	304
05	4	16	16	256	64
06	6	36	19	361	114
07	2	4	8	64	16
08	8	64	28	784	224
09	2	4	10	100	20
10	2	4	20	400	40
11	2	4	16	256	32
12	6	36	36	1296	216
13	4	16	18	324	72
14	2	4	8	64	16
15	6	36	20	400	120
16	6	36	16	256	96
17	2	4	8	64	16
18	8	64	32	1024	256
19	2	4	20	400	40
20	6	36	37	1369	222
21	2	4	8	64	16
22	8	64	38	1444	304
23	4	16	16	256	64
24	6	36	19	361	114
25	2	4	8	64	16
26	8	64	28	784	224
27	2	4	10	100	20
28	2	4	20	400	40
29	2	4	16	256	32
30	6	36	36	1296	216
31	4	16	18	324	72
32	2	4	8	64	16
33	6	36	20	400	120
34	6	36	16	256	96
35	2	4	8	64	16
36	8	64	32	1024	256
Σ	<b>156</b>	<b>872</b>	<b>716</b>	<b>17852</b>	<b>3768</b>
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = 791$$

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Correlaciones

		D3: Gestión de dirección	VY: Bienestar laboral
D3: Gestión de dirección	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
VY: Bienestar laboral	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

### Interpretación:

El valor de correlación de Pearson  $r=0,791$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de dirección y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,791 <sup>a</sup>	,625	,614	6,30836

a. Predictores: (Constante), d3

Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,625$ ; esto significa que el 62,5% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de dirección que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.1.2. Prueba de Hipótesis

##### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de dirección y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

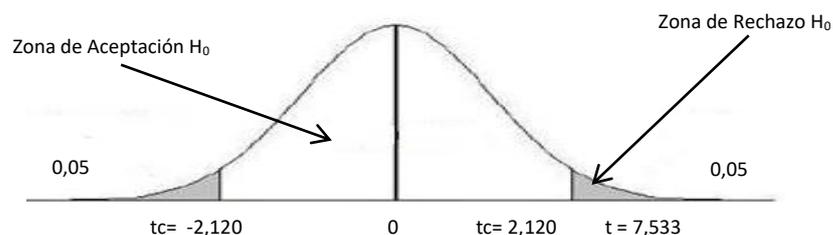
**$H_1$ :** Existe relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de dirección y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación).**

##### 2) Cálculo del valor del estadístico de prueba:

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	5,179	2,218		2,335	,026
d3	3,395	,451	,791	7,533	,000

a. Variable dependiente: vy



**3) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 7,533$  fue superior al de  $tc = 2,120$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%. Asimismo el 60,5% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de dirección que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.5. Con la hipótesis específica 4

##### 4.2.5.1. Prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson

Tabla N° 20

*Correlación entre la dimensión gestión de control y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.*

Unidad de Análisis	D4: Gestión de control	Bienestar laboral	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
01	6	36	20	400	120
01	9	81	37	1369	333
03	4	16	8	64	32
04	16	256	38	1444	608
05	6	36	16	256	96
06	6	36	19	361	114
07	4	16	8	64	32
08	10	100	28	784	280
09	2	4	10	100	20
10	2	4	20	400	40
11	7	49	16	256	112
12	14	196	36	1296	504
13	6	36	18	324	108
14	4	16	8	64	32
15	8	64	20	400	160
16	6	36	16	256	96
17	4	16	8	64	32
18	13	169	32	1024	416
19	6	36	20	400	120
20	9	81	37	1369	333
21	4	16	8	64	32
22	16	256	38	1444	608
23	6	36	16	256	96
24	6	36	19	361	114
25	4	16	8	64	32
26	10	100	28	784	280
27	2	4	10	100	20
28	2	4	20	400	40
29	7	49	16	256	112
30	14	196	36	1296	504
31	6	36	18	324	108
32	4	16	8	64	32
33	8	64	20	400	160
34	6	36	16	256	96
35	4	16	8	64	32
36	13	169	32	1024	416
Σ	254	2334	716	17852	6270
	Σ X	Σ Y	Σ X <sup>2</sup>	Σ Y <sup>2</sup>	Σ XY

Aplicamos el Coeficiente de Correlación de PEARSON:

$$r = 0,871$$

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

		D4: Gestión de control	VY: Bienestar laboral
d4	Correlación de Pearson	1	,871**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	36	36
vy	Correlación de Pearson	,871**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	36	36

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

Interpretación:

El valor de correlación de Pearson  $r=0,871$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de control y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional.

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,871 <sup>a</sup>	,758	,751	5,06681

a. Predictores: (Constante), d4

Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,758$ ; esto significa que el 75,8% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de control que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

#### 4.2.1.2. Prueba de Hipótesis

##### 1) Planteo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la hipótesis alterna ( $H_a$ ):

**$H_0$ :** No relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de control y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_0$ :  $R = 0$  (No hay Correlación)**

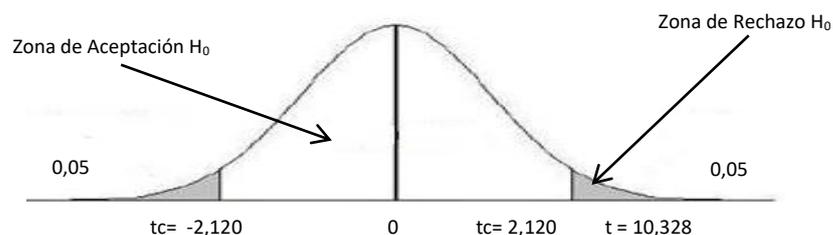
**$H_1$ :** Existe relación significativa y positiva entre la dimensión gestión de control y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

**$H_a$ :  $R \neq 0$  (Si hay Correlación).**

##### 2) Cálculo del valor del estadístico de prueba:

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	4,027	1,753		2,298	,028
d4	2,248	,218	,871	10,328	,000

a. Variable dependiente: vy



**3) Toma de Decisiones:** El valor de  $t = 10,328$  fue superior al de  $tc = 2,120$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), con margen de error de 5% y grado de confiabilidad de 95%. Asimismo el 75,8% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de planeación-organización que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.

### **3.3. Discusión de resultados**

En esta parte de la investigación, referido a la discusión de resultados, se busca vincular, con los resultados obtenidos, diversos trabajos de investigación: referencias bibliográficas, trabajos de tesis, aportes científicos etc. para ver coincidencias y diferencias con la prueba de hipótesis y los datos estadísticos hallados. A continuación se describen de manera detallada:

#### **4.3.1. Discusión con los referentes bibliográficos**

Los resultados de la presente investigación demuestran que la gestión educativa institucional, basada en las opiniones de los docentes encuestados, no se está llevando a cabo adecuadamente mediante la instauración de políticas estratégicas y prácticas correctas de dirección y gestión de los recursos humanos materiales y económicos. Infiriéndose que la labor de gestión de los directivos presenta improvisaciones y trabajos fuera del contexto real de la institución; es decir las políticas de mejoramiento están alejadas de las necesidades y demandas reales de la comunidad educativa, haciendo que el bienestar laboral se vea afectada por la misma. Desde esta coyuntura, el estado de satisfacción está también bajo porque la percepción del ambiente problemático y la poca valoración y reconocimiento del sacrificio labor del docente que se tiene.

En ese sentido, los resultados que se obtuvieron en la Tabla N° 3 referido referidos a la gestión educativa institucional indican que 4 docentes equivalente al 11,1% señalan que el nivel es Excelente; 8 docentes equivalente al 22,2% señalan que el nivel es Bueno; 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Regular; mientras 12 docentes equivalente al 33,3% señalan que el nivel es Deficiente.

Los datos indican que esta variable se encuentra en el nivel Deficiente y Regular es decir existen inconvenientes en la institución especialmente en aspectos de gestión como la planeación, organización, integración, dirección y control.

Estos datos coinciden con el autor Alejandro (2015), quien en su tesis “Influencia del liderazgo en la gestión institucional en el desempeño laboral de los trabajadores” concluye que los trabajadores indicaron que no se sienten a gusto en su centro laboral debido a que la institución, bajo el auspicio de los directivos, no reconocen sus tareas sobresalientes; además, no existe mecanismos coherentes para el ascenso de los trabajadores, así como una limitada iniciativa de los líderes para la innovación y el cambio. Producto de ello, el personal encuestado aluden que el 70% de ellos carecen de iniciativas personales para aportar en su centro laboral.

La gestión educativa es fundamental para que la institución educativa marche bien, especialmente cuando la comunicación, los planes y objetivos sean determinadas participativamente y democráticamente.

Ruíz (2000), citado por Cabrera (2017) también señala que la gestión institucional, en particular, implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas. En este punto, en estrecha relación con la actividad de conducción, el concepto de planificación cobra importancia debido a que permite el desarrollo de las acciones de conducción-administración y gestión, ya sean educativas o escolares.

La gestión educativa también es entendida como el proceso que guía de forma eficaz la institución, para desempeñar su misión de acuerdo a los objetivos planteados, de acuerdo a la sociedad en la cual se desarrolla (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica, 2013).

Así también la Tabla N° 8, referido al bienestar laboral indica que el 5,5% de los encuestados conformado por 2 docentes perciben que es Alto; asimismo, el 22,2% de los

encuestados conformado por 8 docentes perciben que es Medio; seguidamente, el 44,4% de los encuestados conformado por 16 empleados perciben que es regular; y por último, el 27,8% de los encuestados conformado por 10 empleados perciben que es Bajo. De acuerdo a los datos obtenidos sobre la variable Bienestar laboral, el nivel que presenta es Regular.

Analizando los resultados de las dos variables, se puede ver que el primero incide en la segunda; es decir para que exista un alto nivel de bienestar laboral también tiene que existir una buena gestión de los directivos.

De esta manera Beleño, R., Crissien, J, y Silvera, L. (2014), en la tesis titulada “bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. en el 2013”, concluye que el bienestar es un aspecto importante para mejora la calidad de vida laboral de los empleados de la institución y por ende posibilita la mejora de los procesos que desarrollan en la misma. Pero para que el bienestar laboral sea alta, es necesario el liderazgo en la gestión directiva.

Arango, M. (2017), en la tesis titulada “Liderazgo en la gestión en Relación con el bienestar en personas inmersas en una organización” concluye que el bienestar depende en gran medida del liderazgo que se de en una organización en cuanto a lo transaccional y transformacional, como también del cambio de paradigma de la gestión realizada por los ejecutivos de una organización, la cual se vio impulsada al entender que el éxito de una organización depende de personas, a la cuales se les debe brindar altos niveles de bienestar, esto se constata a su vez en la respuesta del sujeto 4, el hace una diferenciación entre líder-jefe y comunicación horizontal-vertical, asociando a ello las emociones evocadas por cada una de estas.

Asimismo Medina, W. (2017), en la tesis titulada “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017” concluye que la existencia de una

correlación positiva alta entre las variables Gestión humana y Bienestar laboral, en I.E. “Machu Picchu”, Canto Grande-Lima, 2017, siendo el índice de correlación 77.5%.

Por otra parte encontramos que Aguirre, Vauro, Lavarte (2015), dicen que el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, bajo nivel de estrés, y adherencia a las organizaciones y ponen como referente que el estrés no es solo un factor que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un factor clave en la descomposición de la vida personal y social de los individuos, ya que gran parte de los aportes que se dan a que este estrés se produzca vienen de la falta de estabilidad laboral, la presión excesiva por parte de los empleadores y la atmósfera laboral que puede llegar a ser determinante a la hora de evidenciar la falta del bienestar.

#### **4.3.2. Discusión con la contrastación de Hipótesis General en Base a la Prueba de Hipótesis**

Al finalizar el presente trabajo de investigación, se observa que el valor de  $t = 11,883$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 2,120$  que es la zona de rechazo, luego descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,898$  es de muy alto grado de correlación, por lo tanto se tiene datos suficientes que nos prueban que la gestión educativa institucional se relaciona con el bienestar laboral.

#### **4.4. Aporte de la investigación**

Los resultados hallados en la presente investigación es un aporte importante a la comunidad científica que centra sus estudios en la gestión educativa institucional y el bienestar laboral como mecanismo referencial para dirigir exitosamente la institución a través de la buena dirección de sus recursos humanos y materiales.

El valor de correlación de Pearson  $r=0,898$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre las variables Gestión institucional y el Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Estos resultados permitirán también

desarrollar nuevas investigaciones explicativas y experimentales para conocer otros factores asociadas a las variables y nuevas estrategias para mejorarlos.

En base a los resultados, se puede indicar a los directivos de la Institución Educativa algunas acciones estratégicas: Los directivos como agentes de gestión pedagógica y administrativa nunca deben olvidarse que también son docentes, por lo que deben considerar esta característica para la toma de decisiones; juntarse con un equipo de trabajo diverso, democrático y participativo que fortalezcan la gestión institucional para enfrentar con éxito los desafíos y demandas de la comunidad educativa; mantener una comunicación fluida con todos los miembros de la institución educativa.

La gestión educativa institucional es importante porque a través de una sólida dirección que ejerza desarrollará un rol estratégico para impulsar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la satisfacción de las demandas de la comunidad educativa, impulsando crecimiento progresivo de la calidad del servicio y el mejoramiento del rendimiento académico de los estudiantes, así como también el bienestar laboral de los docentes. El bienestar laboral apoya al crecimiento de la seguridad, la confianza y la determinación del individuo en sus capacidades y habilidades que posee. Por esa razón muchos gerentes y directivos están dando mayor importancia a la gestión del recurso humano, dando mayor atención a las demandas de los trabajadores para que cada uno de ellos se pueda desenvolver con mucha comodidad, entusiasmo y motivación en el centro laboral. El bienestar manifestado en los seres humanos se ponen evidencia cuando la persona posee la capacidad y la posibilidad de tener una calidad de vida excelente capaces de ser valoradas y consideradas. La habilidad de los individuos para dotarse de una vida sosegada, calmada y llena de felicidad está determinado por la variedad de libertades que tiene para encontrarla. En ese sentido, el bienestar de las personal implica poseer seguridad personal y social, acceso a beneficios y posesiones materiales para tener una vida digna y acorde a sus necesidades y demandas. Todo ello se hará realidad siempre en cuando la persona humana, a través de su libertad, adopte decisiones pertinentes y actúe convenientemente.

## CONCLUSIONES

1) El valor de correlación de Pearson  $r=0,898$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre las variables Gestión institucional y el Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,806$ ; esto significa que el 80,6% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 (Tabla N°16).

1) El valor de correlación de Pearson  $r=0,788$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de planeación-organización y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,621$ ; esto significa que el 62,1% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de planeación-organización que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 (Tabla N°17).

3) El valor de correlación de Pearson  $r=0,706$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de integración institucional y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,499$ ; esto significa que el 49,9% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de integración institucional que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 (Tabla N°18).

4) El valor de correlación de Pearson  $r=0,791$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de dirección y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue  $R^2=0,625$ ; esto significa que el 62,5% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de de dirección que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 (Tabla N°19).

5) El valor de correlación de Pearson  $r=0,871$  nos indica que existe un alto grado de correlación entre la dimensión Gestión de control y la variable Bienestar laboral de los docentes; siendo una correlación directamente proporcional. Del mismo modo, el coeficiente de determinación fue

$R^2=0,758$ ; esto significa que el 75,8% de los encuestados opinan que el Bienestar laboral depende de la forma de Gestión de control que practica el director de la Institución Educativa N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019 (Tabla N°20).

5) El valor de  $t = 11,883$  en el gráfico se ubica a la derecha de  $t_c = 2,120$  que es la zona de rechazo, luego descartamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; es decir, que el coeficiente de  $r = 0,898$  es de muy alto grado de correlación, por lo tanto se tiene datos suficientes que nos prueban que la gestión institucional se relaciona directamente con el bienestar laboral.

## RECOMENDACIONES

- La Dirección Regional de Educación Huánuco en concordancia con las UGELS de la región deben implementar programas de capacitación permanente a los directivos que posibiliten de instrumentos para el desarrollo de una buena gestión institucional.
- El director como líder debe saber descubrir oportunidades, moldear de manera práctica las ideas, conocer las necesidades del entorno educativo y tomar decisiones coherentes con la participación activa de los docentes y padres de familia en beneficio de la institución.
- La Institución Educativa, bajo el liderazgo del director, debe fortalecer el bienestar laboral general de la comunidad educativa, promover la implicación, incitar al estudio, la actualización, las acciones recreativas y culturales, sin la incomodidad del ejercicio laboral, sino al contrario como situaciones propiciadores de desarrollo profesional y humano de los docentes.
- Los directivos, docentes, trabajadores administrativos, etc. deben crear ambientes donde la comunicación, la conciliación y la integración sean partes fundamentales para el desarrollo de un buen clima institucional donde el bienestar laboral de los miembros de la comunidad educativa sean acorde a las demandas, necesidades y expectativas institucionales.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, C., Vauro, M. y Labarthe, J. (2015). *Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina*. Tesis de grado. Universidad Católica, Montevideo, Uruguay.
- Aldana, G. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en la I.E. Francisco Bolognesi y Nuestra Señora de Fátima de la Oroya – Junín*. Tesis de maestría. UNMSM. Lima, Perú.
- Alelu, H. (2010). *Encuesta informativa del personal*. Recuperado de: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/investigacionee/presentaciones/curso\\_10/encuesta\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/investigacionee/presentaciones/curso_10/encuesta_trabajo.pdf).
- Alvarado, O. (2001). *Gestión Educativa: Enfoques y procesos*. Lima: San Marcos.
- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Arango, M. (2017). *Liderazgo en relación con el bienestar en personas inmersas en una organización (Artículo como trabajo de grado)*. Universidad de San Buenaventura Medellín, Colombia.
- BID (2014). *Líderes para la gestión en seguridad y justicia*. Recuperado de: <https://cursos.iadb.org/es/indes-catalogo/lideres-gestion-seguridad-justicia>.
- Cabrera, Ch. (2017). *La Gestión institucional y su relación con el desempeño de los docentes de la I.E. N° 0180 - Señor de los Milagros, del distrito de Bellavista, provincia de Bellavista en el 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Campos E. y Loza CH. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa*. Tesis de licenciatura. Universidad Técnica del Norte Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología, Quito, Ecuador.
- Casales, J. (2009). *Psicología social*. La Habana: Félix Varela.

- Castells, M. (1999). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad en red*. México, D. F: Siglo Veintiuno Editores.
- Cobo, J. y López, L. (2011). *Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del Ibex*. México: Trillas.
- Cucaita, Y. (2013). *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertec*. Recuperado de: <http://repository.unad.edu.co/bitstream>.
- Elera, R. (2010). *Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una Institución Educativa Pública de Callao*. Tesis de maestría. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010). *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión de empresas de turismo*. *Revista de turismo y desarrollo local*, 3(8), 22-23. Recuperado de: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.
- Farfán, J. (2015). *La gestión educativa*. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos106/sobre-gestion-educativa>.
- Ferrer, J. (2010). *Justificación, objetivos y bases teóricas*. Recuperado de: <http://metodologia02.blogspot.com/p/justificacion-objetivos-y-bases.html>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2007). *Fundamentos de metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica*. (6a ed.) México: Mc Graw - Hill.
- IPEBA (2013). *¿Qué y cómo evaluamos la gestión de la institución educativa?* Recuperado de: <https://www.sineace.gob.pe/wpcontent/uploads/2014/08/>.
- La Serna, J. (2002). *Evaluando la gestión educativa institucional*. Lima: Pirámide.
- Ledesma, M. (2013). *Clima educativo y conciliación Escolar. Colombia.: Revista Enmarcando*, (10)19, 45-67.

- Leyton A, (2012). *Clases y tipos de investigación científica*. Recuperado de: <http://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>.
- López, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Martín, E. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. Tesis de maestría. UCV, Perú.
- Martínez, R. (2011). *Valores Humanos y desarrollo personal*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Mendoza, A. (2017). *Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)*. Lima. 2016. Tesis de Maestría. UCV, Perú.
- MINEDU (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s>.
- Ostos, A. (2018). *Gestión Institucional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ambo-2018*. Tesis de maestría. UCV, Huánuco, Perú.
- Oyle, M. Y Freniere, A. (2001). *La preparación de manuales de gestión de documentos para las administraciones públicas*. París: UNESCO.
- Ramírez, C. (2005). *Fundamentos de Administración*. Bogotá: Textos Universitarios.
- Rath, T. y Harter, J. (2011). *La ciencia del bienestar: Los 5 elementos esenciales*. Recuperado de: <http://books.google.es/books?id=EPMZ7cpS4aYC&printse>.

- Ruiz, M. (2014). *Técnicas e instrumentos de investigación. Según autores*. Recuperado de: <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2014/06/tecnicas-e-instrumentos-de.html>
- Sosa, G. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. Tesis de maestría. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Synthesis (2008). *La gestión escolar en las instituciones educativas*. Recuperado de: [www.uach.mx](http://www.uach.mx).
- Tinco, A. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel primario de la provincia de Islay – 2015*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- UNESCO (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI*. Recuperado de: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa).
- Vásquez, H. (2005). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/tipos-estudio-metodos-investigacion/>.

# ANEXOS

**ANEXO Nº 01**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA**

**TÍTULO: Gestión educativa institucional y nivel de bienestar laboral de los docentes en la IE Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				
			VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
<b>Problema general:</b>  ¿Qué relación existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?	<b>Objetivo general</b>  Establecer el grado de relación que existe entre la gestión educativa institucional y el nivel de bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.	<b>Hipótesis general</b>  <b>H1:</b> Existe correlación significativa y positiva entre la gestión de planeación-organización y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.	<b>V1: Variable X: Gestión educativa institucional</b>	<b>Gestión de planeación-organización</b>  Actividades planificadas Gestión organizativa Gestión estratégica Diseño de los documentos de gestión	<b>Cuestionario de Gestión educativa institucional</b>	<b>Población: 40</b>  <b>Muestra: 36</b>  <b>Tipo de investigación:</b> Investigación social básica o teórica  <b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo correlaciona  <b>Diseño de investigación:</b> No experimental, transversal  <b>Técnicas:</b> <b>1. Para el acopio de datos:</b> Observación y fichas  <b>2. Instrumentos de recolección de datos:</b> Cuestionarios  <b>3. Para el procesamiento de datos:</b> Codificación y tabulación de datos.  <b>4. Para el análisis e interpretación de datos:</b> Estadística descriptiva e inferencial para cada variable.  <b>5. Para la presentación de datos:</b> Cuadros, tablas estadísticas y gráficos.  <b>6. Para el informe final:</b> Reglamento de la escuela de post grado.	
				<b>Gestión de integración institucional</b>  - Gestión de integración todo el personal  - Capacitación y participación			
				<b>Gestión de dirección</b>  Capacidad de Administrar Buen uso de los recursos económicos			
				<b>Gestión de control</b>  Registro y diagnóstico de acciones Supervisión de las actividades del persona - Evaluación de las actividades del Persona Transparencia en la gestión			
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b> - ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de planeación-organización y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?  - ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de integración institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?  - ¿Cuál es la relación que existe Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019? entre la gestión de dirección y el bienestar laboral de los docentes en la Institución  - ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión de control y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b> - Identificar la relación que existe entre la gestión de planeación-organización y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019. - Determinar la relación que existe entre la gestión de integración institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019. - Conocerla relación que existe entre la gestión de dirección y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019. - Identificar la relación que existe entre la gestión de control y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b> - Existe correlación entre la gestión de planeación-organización y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.  - Existe correlación entre la gestión de integración institucional y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.  - Existe correlación entre la gestión de dirección y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019.  - Existe correlación entre la gestión de control y el bienestar laboral de los docentes en la Institución Educativa Nº32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019	<b>V2:: Bienestar laboral</b>	<b>Bienestar relacionado con los factores de logro</b>  Metas logradas Satisfacción por el aporte institucional Predisposición	<b>Cuestionario de Bienestar laboral</b>		
				<b>Bienestar relacionado con los factores de reconocimiento</b>  Reconocimiento y valoración información			
				<b>Bienestar relacionado con los factores laborales</b>  Seguridad y estabilidad Libertad laboral Entusiasmo labora			
				<b>Bienestar relacionado con el factor de responsabilidad</b>  Responsabilidad Actitud colaborativa Actualización Horario de trabajo			
				<b>Bienestar relacionado con la promoción laboral</b>  Planes de carrera Retribución Deseo de superación			



## ANEXO Nº 02

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

**I. OBJETIVO:** Estimado profesor (a), a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el nivel de gestión institucional desarrollada por sus directivos de la IE N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

**II. INDICACIONES:** Usted responderá marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Siempre (2)     
  A veces (1)     
  Nunca (0)

DIMENSIONES/ITEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
<b>GESTIÓN DE PLANEACIÓN-ORGANIZACIÓN</b>			
1. En la institución educativa, bajo la iniciativa de los directivos, se planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación			
2. Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución educativa, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.			
3. La institución educativa se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas			
4. La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.			
5. En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.			
6. En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.			
7. En la institución educativa se cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.			
8. En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.			
<b>GESTIÓN DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL</b>			
9. En la institución educativa se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.			
10. La institución educativa busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros			
11. La institución educativa realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados			
12. Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.			
<b>GESTIÓN DE DIRECCIÓN</b>			
13. La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de al Entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.			
14. Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.			
15. La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.			

16. Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución educativa.			
<b>GESTIÓN DE CONTROL</b>			
17. La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal.			
18. Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.			
19. Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.			
20. El director de la institución demuestra un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarles en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.			
21. El director brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.			
22. El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.			
23. Los directivos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.			
24. En la institución educativa existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.			

## ¡MUCHAS GRACIAS!

### LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable Y
37-48	Excelente
25-36	Bueno
13-24	Regular
00-12	Deficiente

### BAREMO:



## **CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL**

**OBJETIVO:** Estimado profesor (a), el presente cuestionario tiene por finalidad, conocer la Bienestar laboral que usted tiene, como producto de los beneficios laborales que le brida la IE N°32282 de San Miguel de Cauri-Huánuco 2019. Este instrumento es netamente anónima, por lo que sus sinceras opiniones serán estrictamente confidenciales.

**INDICACIONES:** Usted podrá marcar solo una respuesta por cada ítem con la letra (X), de acuerdo a las opciones que estime conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas. Los puntajes por cada opción de respuesta son los siguientes:

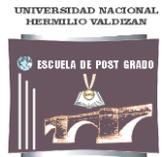
- Siempre = 2
- A veces = 1
- Nunca = 0

DIMENSIONES/ÍTEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
<b>Bienestar relacionado con el factor de Logros</b>			
1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.			
2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.			
3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos.			
4. En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.			
<b>Bienestar relacionado con el factor de Reconocimientos</b>			
5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros.			
6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.			
7. Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.			
8. Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo.			
<b>Bienestar relacionado con el factor del Trabajo En Sí</b>			
9. Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución.			
10. Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.			
11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.			
12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.			
<b>Bienestar relacionado con el factor Responsabilidad</b>			
13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades			
14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra			
15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.			
16. Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.			
<b>Bienestar relacionado con el factor promoción</b>			
17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como metas y ascensos			
18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.			
19. Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más competitivo.			
20. Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación			

ANEXO N° 04



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	
Cargo o Institución donde Labora	
Nombre del Instrumento de Evaluación	
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL	Gestión de planeación-organización	En la institución educativa, bajo la iniciativa de los directivos, se planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación.	1						
		Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución educativa, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	2						
		La institución educativa se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas.	3						
		La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.	4						
		En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	5						
		En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	6						
		En la institución educativa se cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	7						
		En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	8						
	Gestión de integración	En la institución educativa se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	9						
		La institución educativa busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida que permita una interacción positiva entre todos sus miembros.	10						
		La institución educativa realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal; luego premia a los más destacados.	11						
		Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	12						
	Gestión de dirección	La institución encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	13						
		Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	14						
		La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	15						
		Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución educativa.	16						
	Gestión de control	La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas a realizarse en la unidad, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal.	17						
		Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	18						
		Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	19						
		El director de la institución demuestra un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarles en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	20						
		El director brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	21						
		El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	22						
		Los directivos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	23						
		En la institución educativa existe un Código de Ética que es ampliamente conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.	24						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									
<b>PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL: 0,33x55</b>									

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN:</b> 24/48 x Puntaje Total = 0,5 x Puntaje Total				
	CUALITATIVA	CUANTITATIVA	CUALITATIVA	CUANTITATIVA
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO
			A	EXCELENTE
				11 - 13
				14 - 17
				18 - 20
<b>IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:</b> ( ) VÁLIDO ( ) MEJORAR ( ) NO VÁLIDO				
<b>V. RECOMENDACIONES :</b> .....				
Huánuco, ..... de ..... de 20.....				
Lugar y Fecha		DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

FICHA PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS  
POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

Grado Académico, Apellidos y Nombres del Experto	
Cargo o Institución donde Labora	
Nombre del Instrumento de Evaluación	
Autor(es) del Instrumento	

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Calificar con 1; 2; 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad.

VARIABLE		INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE VALIDACIÓN				PROMEDIO PARCIAL	OBSERVACION
DIMENSIONES				RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD		
VARIABLE: BIENESTAR LABORAL	Bienestar relacionado con el factor	Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.	1						
		Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.	2						
		Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos.	3						
		En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.	4						
	Bienestar relacionado con el factor de Reconoci-	Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros.	5						
		Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.	6						
		Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.	7						
		Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo.	8						
	Bienestar relacionado con el factor del Trabajo En Si	Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución.	9						
		Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.	10						
		Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.	11						
		Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.	12						
	Bienestar relacionado con el factor Responsabilidad	En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades	13						
		Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra	14						
		Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.	15						
		Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.	16						
	Bienestar relacionado con el factor promoción	Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como metas y ascensos	17						
		Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.	18						
		Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más competitivo.	19						
		Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación	20						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>									
<b>PUNTAJE EXPRESADA EN EL SISTEMA VIGESIMAL: 0,33x55</b>									

<b>III. ESCALA DE CALIFICACIÓN: 20/48 x Puntaje Total = 0,4 x Puntaje Total</b>					
CUALITATIVA		CUANTITATIVA		CUALITATIVA	
E	MUY DEFICIENTE	00 - 05	C	REGULAR	11 - 13
D	DEFICIENTE	06 - 10	B	BUENO	14 - 17
			A	EXCELENTE	18 - 20
IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN: ( ) VALIDO ( ) MEJORAR ( ) NO VALIDO					
V. RECOMENDACIONES : .....					
Huánuco, ..... de ..... de 20.....					
Lugar y Fecha		DNI	Firma del Experto		Teléfono



**ANEXO N° 06**

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



## ANEXO Nº 07



118

Huánuco, 30 de julio del 2020

**Nº 001-CVN-2020.**

**Sr: Dra. Melina Penélope Tolentino Cotrina**

**DOCENTE DE LA ESCUELA DE POS GRADO DE LA UNHEVAL.**

**ASUNTO.** Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como Experta para la Validación

Cuantitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la Propiedad que deseamos medir. Siendo el proyecto de investigación que tiene como título: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE Nº32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019.**

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

---

Campos Vara Nelva

Estudiante Escuela de Post Grado



ANEXO N° 08

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg: Melina, Tolentino Cotrina Especialidad: educación Inicial

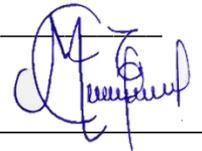
**“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

VX:GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Gestión de planeación-organización	1. En la institución educativa, bajo la iniciativa de los directivos, se planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación	3	3	3	3
		2. Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la la institución educativa, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	3	3	3	3
		3. La institución educativa se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas	3	3	3	3
		4. La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.	3	3	3	3
		5. En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	3	3	3	3
		6. En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	3	3	3	3
		7. En la institución educativa se cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	3	3	3	3
		8. En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	3	3	3	3
	Gestión de integración institucional	9. En la institución educativa se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	3	3	3	3
10 La institución educativa busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida.		3	3	3	3	

		11. La institución educativa realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal.	3	3	3	3
		12. Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	3	3	3	3
<b>Gestión de dirección</b>		13. La IE encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	3	3	3	3
		14. Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	3	3	3	3
		15. La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	3	3	3	3
		16. Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución educativa.	3	3	3	3
<b>Gestión de control</b>		17. La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal.	3	3	3	3
		18. Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	3	3	3	3
		19. Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	3	3	3	3
		20. El director de la institución demuestra un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarles en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	3	3	3	3
		21. El director brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	3	3	3	3
		22. El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	3	3	3	3
		23. Los directivos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	3	3	3	3
		24. En la I.E. existe un Código de Ética conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.	3	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( x ) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( ) **Firma y sello del experto**





## ANEXO N° 09

## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

## ESCUELA DE POSGRADO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Melina, Tolentino Cotrina Especialidad : Educación Inicial

**“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>Bienestar relacionado con el factor de Logros</b>	1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.	4	4	4	4
	2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.	4	4	4	4
	3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos.	4	4	4	4
	4. En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.	4	4	4	4
<b>Bienestar relacionado con el factor de Reconocimientos</b>	5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros.	4	4	4	4
	6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.	4	4	4	4
	7. Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.	4	4	4	4
	8. Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo.	4	4	4	4
<b>Bienestar relacionado con el factor del Trabajo En Sí</b>	9. Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución.	4	4	4	4
	10. Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.	4	4	4	4
	11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.	4	4	4	4
	12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.	4	4	4	4

<b>Bienestar relacionado con el factor Responsabilidad</b>	13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades	4	4	4	4
	14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra	4	4	4	4
	15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.	4	4	4	4
	16. Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.	4	4	4	4
<b>Bienestar relacionado con el factor promoción</b>	17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como metas y ascensos	4	4	4	4
	18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.	4	4	4	4
	19. Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más competitivo.	4	4	4	4
	20. Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI(x) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

Firma y sello del experto



## ANEXO Nº 10



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**MENCION GESTIÓN Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO**  
**UNIDAD DE POST GRADO**



Huánuco, 30 de julio del 2020

**OFICIO. Nº 001-CVN-2020.**

**Sr: Mg. Óscar**

**DOCENTE DE LA ESCUELA DE POS GRADO DE LA UNHEVAL.**

**ASUNTO.** Solicito validación de instrumentos documentales de investigación

Mediante el presente, le saludo cordialmente y a su vez tengo a bien hacer de su conocimiento que, por motivo de rigor metodológico en los trabajos de investigación, se requiere de la Validación de Instrumentos de recolección de datos.

Motivo por el cual le solicito tenga a bien participar como Experta para la Validación

Cuantitativa de contenido y así comprobar hasta donde los ítems de dichos instrumentos son representativos del dominio o universo de contenido de la Propiedad que deseamos medir. Siendo el proyecto de investigación que tiene como título:  
**GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE Nº32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019.**

Esperando que lo solicitado sea aceptado por su persona, me despido de usted reiterándole las muestras de mi agradecimiento y estima personal.

Atentamente,

---

Campos Vara Nelva

Estudiante Escuela de Post Grado



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**ANEXO 11**



**VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS**

Hoja de instrucciones para la evaluación

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo

	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<p><b>SUFICIENCIA</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.</p>	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son Adecuadas</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



ANEXO N° 12

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

HUÁNUCO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Mg. Wilder Oscar Eunofre Colca

Especialidad: \_\_\_Educación Primaria\_\_\_\_\_

**“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

VX:GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	Gestión de planeación-organización	1. En la institución educativa, bajo la iniciativa de los directivos, se planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación	4	4	3	3
		2. Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la institución educativa, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	4	4	4	4
		3. La institución educativa se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas	4	4	4	4
		4. La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.	4	4	4	4
		5. En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	4	4	3	3
		6. En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	4	4	3	4
		7. En la institución educativa se cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	4	4	4	4
		8. En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	4	4	4	4
	Gestión de integración institucional	9. En la institución educativa se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	4	4	4	4
10 La institución educativa busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida.		4	4	3	3	
11. La institución educativa realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal.		4	4	3	3	

	12. Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	4	4	4	4
<b>Gestión de dirección</b>	13. La IE encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	4	4	3	3
	14. Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	4	4	3	4
	15. La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	4	4	4	4
	16. Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución educativa.	4	4	4	4
<b>Gestión de control</b>	17. La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal.	4	4	3	3
	18. Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	4	4	3	4
	19. Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	4	4	4	4
	20. El director de la institución demuestra un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarles en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	4	4	4	4
	21. El director brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	4
	22. El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	4	4	3	3
	23. Los directivos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	4	4	3	3
	24. En la I.E. existe un Código de Ética conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO ( X ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x ) NO ( ) **Firma y sello del experto**

  
 - Mg. Wilder Oscar EUNOFRE COLCA  
 DNI. 41619884



## ANEXO N° 13

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**HUÁNUCO – PERÚ ESCUELA DE POSGRADO**



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

Nombre del experto: Mg. Wilder Oscar Eunofre Colca\_\_\_\_\_ Especialidad: Educación primaria

**“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

VY: BIENESTAR LABORAL	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
	<b>Bienestar relacionado con el factor de Logros</b>	1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.	3	4	3	4
		2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.	4	4	4	4
		3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos.	4	4	3	4
		4. En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.	4	4	3	4
	<b>Bienestar relacionado con el factor de Reconocimientos</b>	5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros.	3	4	3	4
		6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.	4	4	4	4
		7. Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.	4	4	3	4
		8. Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo.	4	4	3	4
	<b>Bienestar relacionado con el factor del Trabajo En Si</b>	9. Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución.	3	4	3	4
		10. Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.	4	4	4	4
		11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.	4	4	3	4
		12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.	4	4	3	4
	13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades	3	4	3	4	

<b>Bienestar relacionado con el factor Responsabilidad</b>	14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra	4	4	4	4
	15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.	4	4	3	4
	16. Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.	4	4	3	4
<b>Bienestar relacionado con el factor promoción</b>	17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como metas y ascensos	3	4	3	4
	18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.	4	4	4	4
	19. Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más competitivo.	4	4	3	4
	20. Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación	4	4	3	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI ( ) NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? \_\_\_\_\_

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ( )

  
 .....  
 Mg. Wilder Oscar EUNOFRE COLCA  
 DNI. 41619884

**Firma y sello del experto**



## ANEXO N° 14

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁHUÁNICO – PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS



CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
<b>SUFICIENCIA</b> Los ítems que pertenecen a	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
		Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión

una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	2. Bajo nivel	total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada



## ANEXO N° 15

## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

## HUÁNUCO – PERÚ



## ESCUELA DE POSGRADO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

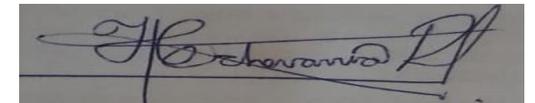
Nombre del experto: Dr. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez. Especialidad: Lengua y Literaturaok'l

***“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”***

	DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
<b>VX:GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL</b>	<b>Gestión de planeación-organización</b>	1. En la institución educativa, bajo la iniciativa de los directivos, se planifica y comunica las actividades a realizar con la debida anticipación	4	4	4	4
		2. Existe secuencia y orden en las actividades que se realizan en la la institución educativa, porque se respeta lo planificado y acordado institucionalmente.	4	4	4	4
		3. La institución educativa se preocupa por registrar formalmente la programación de tiempos, plazos y metas	4	4	4	4
		4. La dirección de la institución realiza la distribución de funciones y actividades de cada personal subalterno de acuerdo al manual de organización y funciones, así como también con criterio justo e imparcial.	4	4	4	4
		5. En la institución, existe un proceso democrático de planificación y organización estratégica y operativa que define el rumbo de los objetivos, las metas y los planes de acción institucional en el mediano y largo plazo.	4	4	4	4
		6. En la institución existen políticas estratégicas para seleccionar al personal, evaluar el desempeño de los funcionarios en una forma regular; así como también procedimientos para asegurar que el personal esté en un proceso continuo de aprendizaje y capacitación.	4	4	4	4
		7. En la institución educativa se cuenta con los documentos de gestión: PEI, POI, ROF, PAP, MOF, MOP, CAP, RI, etc. que hacen viable el cumplimiento formal y ordenado de los propósitos institucionales.	4	4	4	4
		8. En el diseño y elaboración de los documentos de gestión participan todo el personal de la institución, bajo el liderazgo y guía del director.	4	4	4	4
	<b>Gestión de integración institucional</b>	9. En la institución educativa se realiza el reclutamiento, selección y permanencia de personal de manera adecuada, transparente e imparcial; respetando el perfil del profesional determinado institucionalmente.	4	4	4	4
		10 La institución educativa busca generar un buen clima institucional, a través de una comunicación horizontal y fluida.	4	4	4	4
		11. La institución educativa realiza periódicamente capacitaciones de actualización y perfeccionamiento profesional y técnico de todo su personal.	4	4	4	4

		12. Los directivos de la institución fomentan y logran la colaboración y participación de sus miembros para actividades académicas, administrativas, sociales, artísticas y culturales.	4	4	4	4
<b>Gestión de dirección</b>		13. La IE encamina los procesos administrativos en función a la misión y visión de la entidad, y respetando lo estipulado en los documentos de gestión.	4	4	4	4
		14. Los directivos realizan gestiones en beneficio de la institución, actuando permanentemente en base a las necesidades institucionales, a sus funciones y no en base a sus intereses personales.	4	4	4	4
		15. La institución maneja los recursos económicos, materiales y humanos, conforme a las necesidades de la institución.	4	4	4	4
		16. Los directivos emplean estrategias adecuadas para el manejo del presupuesto de mantenimiento del local de la institución educativa.	4	4	4	4
		17. La institución cuenta con un registro organizado de las actividades internas y externas, a nivel de las autoridades jerárquicas y del personal.	4	4	4	4
<b>Gestión de control</b>		18. Los directivos establecen y realizan diagnósticos continuos de las actividades internas y externas que se llevan a cabo en la institución.	4	4	4	4
		19. Los directivos de la institución supervisan y evalúan de manera permanente las actividades del personal a su cargo.	4	4	4	4
		20. El director de la institución demuestra un sincero interés por el desarrollo personal y profesional de sus miembros, al enseñarles, orientarles y acompañarles en sus cargos, responsabilidades y funciones que desempeñan.	4	4	4	4
		21. El director brinda orientaciones precisas y claras a los trabajadores para el desarrollo coherente de las tareas asignadas, para lo cual evalúan, con anterioridad, sus fortalezas y debilidades.	4	4	4	4
		22. El director de la institución propone estrategias y alternativas eficaces para el desarrollo laboral eficaz de sus trabajadores.	4	4	4	4
		23. Los directivos de la institución muestran equidad, decoro y honestidad en todas sus labores que se realizan.	4	4	4	4
		24. En la I.E. existe un Código de Ética conocido y ejecutado por todos los funcionarios, caso contrario son sometidos a medidas disciplinarias.	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Sí (X) NO ( ) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?



**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: Sí (X) NO ( ) **Firma y sello del experto**

---



## ANEXO N° 16

## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



## ESCUELA DE POSGRADO

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Haiber Policarpo Echevarría Rodríguez. Especialidad: Lengua y Literatura

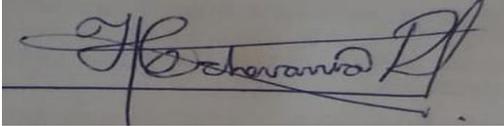
**“Calificar con 1, 2, 3 o 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”**

DIMENSIÓN	ÍTEMS	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Bienestar relacionado con el factor de Logros	1. Me considero muy satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en mi centro de trabajo.	4	4	4	4
	2. Tengo la plena certeza de ser una parte importante e imprescindible de esta institución.	4	4	4	4
	3. Mis compañeros de trabajo y yo nos sentimos satisfechos de haber contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución donde laboramos.	4	4	4	4
	4. En cada momento muestro una buena disposición y actitud para alcanzar los objetivos planeados por la institución.	4	4	4	4
Bienestar relacionado con el factor de Reconocimientos	5. Cada vez más me siento reconocido en mi centro laboral por mis jefes y compañeros.	4	4	4	4
	6. Considero que mis compañeros de trabajos valoran mi esfuerzo y modo de relación empática y tolerantes con cada uno de ellos.	4	4	4	4
	7. Normalmente recibo algún mérito o elogio por hacer bien mi trabajo, tanto de mis jefes como de mis compañeros.	4	4	4	4
	8. Continuamente recibo información detallada y clara de la institución de cómo desempeñarme en mi trabajo.	4	4	4	4
Bienestar relacionado con el factor del Trabajo En Sí	9. Disfruto de mi trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de trabajo con que cuenta la institución.	4	4	4	4
	10. Las funciones y tareas que se me han designado dentro de la institución me hacen sentir seguro y estable.	4	4	4	4
	11. Normalmente llevo a cabo mi trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de cómo hacerlo, tanto por mis jefes o compañeros.	4	4	4	4
	12. Cada vez más me siento muy entusiasmado para dar lo mejor en mi trabajo, porque la institución distribuye las cargas de trabajo coherentemente.	4	4	4	4
	13. En mi centro laboral me gusta asumir nuevas responsabilidades	4	4	4	4

<b>Bienestar relacionado con el factor Responsabilidad</b>	14. Todos los miembros de la institución, sin excepción, colaboramos para que nuestras acciones laborales cumplan con los objetivos al pie de la letra	4	4	4	4
	15. Me interesa mantenerme actualizado en temas novedosos que me ayudan a mejorar mi rendimiento laboral.	4	4	4	4
	16. Por iniciativa propia y de manera diaria, trato de cumplir con mi horario de trabajo y contrato laboral otorgado por la institución.	4	4	4	4
<b>Bienestar relacionado con el factor promoción</b>	17. Me siento complacido de laborar en esta institución ya que me da a conocer los planes de carrera para mi puesto de trabajo, como metas y ascensos	4	4	4	4
	18. Me agrada tener conocimiento sobre las retribuciones económicas que maneja la institución, porque me permite saber hacia dónde debo ir.	4	4	4	4
	19. Siento que puedo ser promovido en mi puesto de trabajo, ya que las facilidades que me dan me motivan a ser cada vez más competitivo.	4	4	4	4
	20. Me siento muy dichoso de laborar en esta institución, ya que significa para mí un deseo propio de superación	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? Sí ( ) NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

**DECISIÓN DEL EXPERTO:** El instrumento debe ser aplicado: Sí (X) NO





**ANEXO N° 17**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**HOJA DE INSTRUCCIONES PARA LA EVALUACIÓN**

<b>CATEGORÍA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
<b>COHERENCIA</b>  El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión.
<b>SUFICIENCIA</b>  Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión.
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total.
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente.
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes.
<b>CLARIDAD</b>  El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

# CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 32282 "SAN MIGUEL" - CAURI, DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL DE CAURI, PROVINCIA DE LAURICOCHA, REGIÓN HUÁNUCO. CORRESPONDIENTE A LA UNIDAD EJECUTORA N° 309 - LAURICOCHA, **Que al final suscribe:**

## HACE CONSTAR

Que, en mérito a la solicitud Presentada, de parte de la señora **Nelva CAMPOS VARA**, Identificado con **D.N.I. N° 45793443**; Quien solicitó la autorización para aplicar su Instrumento de **Tesis** en la I.E. N° 32282 la cual me honro en dirigir; Debo dar fe de la legalidad que dicho cuestionario se entregó a cada uno de los docentes para que respondan en el término de 30 minutos por lo que se desarrolló y aplicó el día 18 de Noviembre con toda normalidad.

Se expide el presente documento, de acuerdo a Ley, para los fines que el interesado crea conveniente.

Cauri, 10 de Diciembre de 2019.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - HUÁNUCO  
UNIDAD EJECUTORA N° 309 - LAURICOCHA  
I.E. N° 32282 "SAN MIGUEL" - CAURI



*Sebastián Campos*  
Prof. **Sebastián CAMPOS SEBASTIÁN**  
DIRECTOR



"Año de la Universalización de la Salud"  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN-HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



*Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad*

**RESOLUCIÓN N° 0448-2020-UNHEVAL-FCE/D.**

Cayhuayna, 09 de marzo de 2020

**CONSIDERANDO:**

Que, con Resolución N° 052-2016-UNHEVAL/CEU recibido el 02 SET 2016 se Proclama y Acredita a partir del 02 de setiembre del 2016 al 01 de setiembre del 2020, la elección del Dr. ANDRÉS AVELINO CÁMARA ACERO como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación;

Que, mediante Resolución Consejo Universitario N° 2890-2018-UNHEVAL, que aprobó el Reglamento General de la Unidad de Posgrado de las Facultades de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado por la Escuela de Posgrado, con Resolución N° 0793-2017-UNHEVAL/EPG-CD, del 19 DIC.2017;

Que, en el Reglamento General de las Unidades de Posgrado de las Facultades de la UNHEVAL, Artículo 113° En caso que los Jurados Revisores designados por la CUNIET informan al tesista que el proyecto de tesis o trabajo académico está APTO; el tesista solicitará su aprobación e inscripción;

Que mediante Resolución N° 0306-2020-UNHEVAL-FCE/D, de fecha 18/02/2020, se designó a los jurados revisores del Proyecto de Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI – HUÁNUCO 2019**, presentada por la estudiante **Nelva CAMPOS VARA**, de la Maestría en Educación, con mención en Gestión y Planeamiento Educativo, el mismo integrado por los siguientes docentes: Dr. Manuel BLANCO ALIAGA, Presidente; Dr. Adalberto LUCAS CABELLO, Secretario; Mg. Teresa GUERRA CARHUAPOMA, Vocal; y el Mg. Jorge CHÁVEZ ALBORNOZ, Accesorario;

Que con Oficio N° 0233-2020-UNHEVAL-FCE-UPG-D, recibido el 09/03/2020, el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, remite la solicitud presentada por la estudiante **Nelva CAMPOS VARA**, de la Maestría en Educación, con mención en **Gestión y Planeamiento Educativo**; los jurados revisores del proyecto de tesis manifiestan que cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento General de las Unidades de Posgrado de las Facultades de la UNHEVAL, para ser aprobado el título del Proyecto de tesis Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI – HUÁNUCO 2019**;

Estando dentro de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL.

**SE RESUELVE:**

- 1° **APROBAR** el Proyecto de tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI – HUÁNUCO 2019**, presentada por la estudiante **Nelva CAMPOS VARA**, de la Maestría en Educación, con mención en **Gestión y Planeamiento Educativo**, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **INSCRIBIR** el Proyecto indicado en el libro correspondiente, guardándose dicha inscripción por un año contados a partir del 09 de marzo de 2020, de acuerdo al art. 114° del Reglamento General de las Unidades de Posgrado de las Facultades de la UNHEVAL.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a la interesada para los fines consiguientes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



Dr. Andrés Avelino Cámara Acero  
Decano

c.c.: Interesada/Archivo



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”  
**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN-HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



*Al Servicio de la Sociedad con una Educación de Calidad*

**RESOLUCIÓN N° 1995-2019-UNHEVAL-FCE/D.**

Cayhuayna, 06 de diciembre de 2019

**CONSIDERANDO:**

Que, con Resolución N° 052-2016-UNHEVAL/CEU recibido el 02.SET.2016 se Proclama y Acredita a partir del 02 de setiembre del 2016 al 01 de setiembre del 2020, la elección del Dr. ANDRÉS AVELINO CÁMARA ACERO como Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación;

Que, mediante Resolución Consejo Universitario N° 2890-2018-UNHEVAL, que aprobó el Reglamento General de la Unidad de Posgrado de las Facultades de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, aprobado por la Escuela de Posgrado, con Resolución N° 0793-2017-UNHEVAL/EPG-CD, del 19.DIC.2017;

Que con Oficio N° 1008-2019-UNHEVAL-FCE-UPG-D, recibido el 25/10/19, el Director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, remite la solicitud presentada por la estudiante: **Nelva CAMPOS VARA**, de la Maestría en Educación, con Mención en **Gestión y Planeamiento Educativo**, solicitando designación de asesor de Tesis Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019** y contando con la aceptación del Dr. **Eladio VELEZ DE VILLA ESPINOZA**;

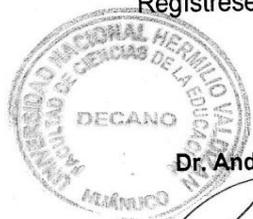
Que, de acuerdo al Artículo 109° del Reglamento General de las Unidades de Posgrado de las Facultades de la UNHEVAL, es pertinente atender lo solicitado por la estudiante: **Nelva CAMPOS VARA** de la Maestría en Educación, con Mención en **Gestión y Planeamiento Educativo**; y contando con la aceptación del Dr. **Eladio VELEZ DE VILLA ESPINOZA**;

Estando dentro de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias de la Educación, Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la UNHEVAL.

**SE RESUELVE:**

- 1° **DESIGNAR** al Dr. **Eladio VELEZ DE VILLA ESPINOZA**, como Asesor de tesis Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019**, presentada por la estudiante: **Nelva CAMPOS VARA** de la Maestría en Educación, con Mención en **Gestión y Planeamiento Educativo**, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DAR A CONOCER** la presente resolución a la interesada para los fines pertinentes.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



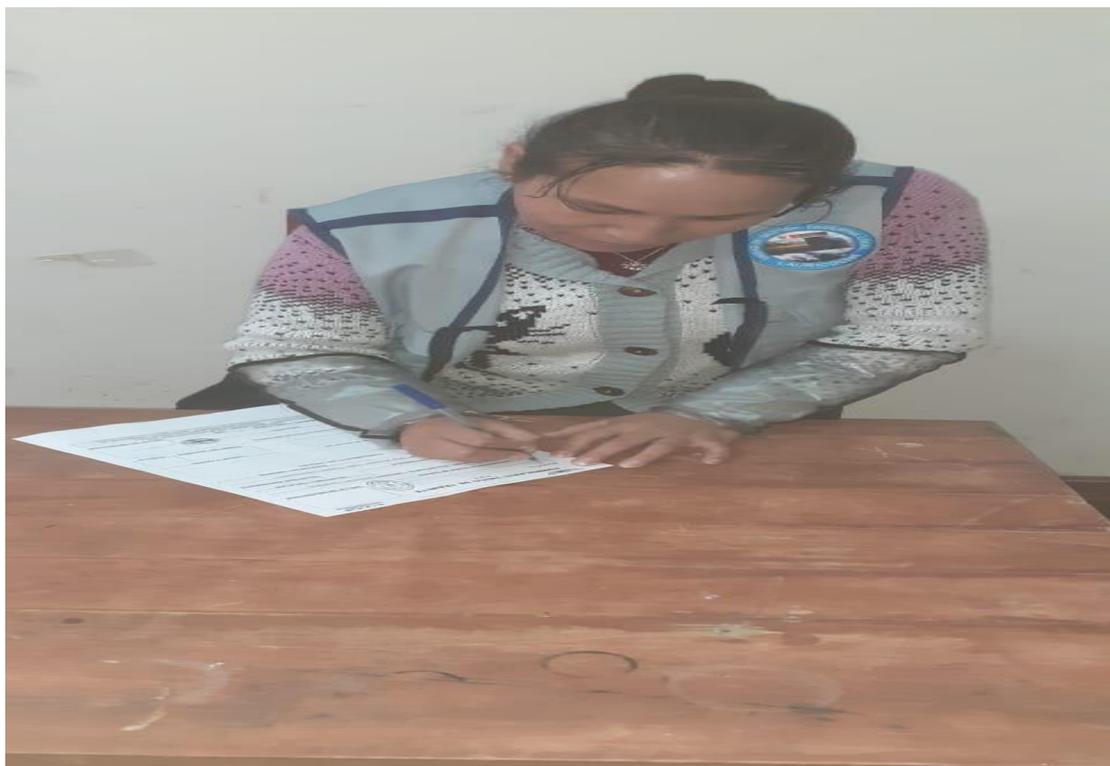
**Dr. Andrés Avelino Cámara Acero**  
Decano

c.c.: Asesor/Interesada/Archivo











## **NOTA BIOGRÁFICA**

Nelva, CAMPOS VARA, nació en el distrito de San Miguel de Cauri, provincia de Lauricocha, departamento de Huánuco, el 21 de diciembre de 2001. Cursé mis estudios de primaria en la I.E.de OROPUQUIO, asimismo, mis estudios de Secundaria lo realicé en el I.E Filother Mendoza Campos, mis estudios Superiores lo realicé en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, en la Facultad de Ciencias de la Educación, partir del mes de marzo del año 2015, obtuve el grado de Bachiller y en el mes de abril de 2018 obtuve el título de Licenciado en Ciencias de la Educación. Mi estudio de Maestría realicé en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo.



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

**DECLARACIÓN JURADA**  
**PACTO DE INTEGRIDAD DE NO PLAGIO**

Mediante el presente yo, Nelva Campos Vara.....

Identificado(a) con DNI N° 45793443..... DECLARO BAJO JURAMENTO que el PROYECTO DE TESIS que presenté, así como la TESIS que desarrollé para optar el Grado de Maestro en Gestión y Planeamiento Educativo..... en la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, se caracteriza por su originalidad según lo exigido por el Reglamento General de la Escuela de Posgrado y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL, que el mismo no constituye plagio, ni copia de trabajo alguno y que la información que contiene cuando corresponda será debidamente citada, constituyendo un aporte académico original.

Caso contrario me someto a las acciones que establezca la Escuela de Posgrado.

Huánuco, 11 de Junio..... del 2021

Campos Vara.....

Ap. y N.: Nelva.....

DNI N° 45793443.....





## ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Cisco Webex de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, siendo las **18:00h**, del día **lunes 28 DE DICIEMBRE DE 2020** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Manuel Roberto BLANCO ALIAGA	Presidente
Dr. Adalberto LUCAS CABELLO	Secretario
Mg. Teresa GUERRA CARHUAPOMA	Vocal

**Asesor de tesis:** Dr. Eladio Flavio VELEZ DE VILLA ESPINOZA (Resolución N° 1995-2019-UNHEVAL-FCE/D)

**La aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Gestión y Planeamiento Educativo, Doña Nelva CAMPOS VARA.**

**Procedió al acto de Defensa:**

Con la exposición de la Tesis titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N° 32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019.**

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

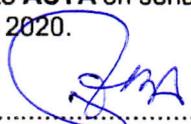
Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

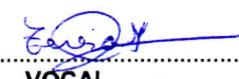
Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de CATORCE (14),  
Equivalente a BUENO, por lo que se declara APROBADO  
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:00 horas de 28 de diciembre de 2020.

  
PRESIDENTE  
DNI N° 20892344

  
SECRETARIO  
DNI N° 22491809

  
VOCAL  
DNI N° 22487758

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(RESOLUCIÓN N° 0056-2020-UNHEVAL-FCE/D)

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: CAMPOS VARA Nelva

DNI: 45793443

Correo electrónico: camposvaranelva@gmail.com

Teléfono de casa:

Celular: 917482895

Oficina:

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>	
<b>Maestría:</b>	EN EDUCACION
<b>Mención:</b>	GESTION Y PLANEAMIENTO EDUCATIVO

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis: GESTIÓN EDUCATIVA INSTITUCIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA IE N°32282 DE SAN MIGUEL DE CAURI-HUÁNUCO 2019.

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
X	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año    ( X ) 2 años    ( ) 3 años    ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 11/06/2021

Firma del autor