



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Gestión educativa y clima institucional en la Institución Educativa
Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Llontop Gonzales, Margarita Barbara Karina (ORCID: 0000-0001-8948-6673)

ASESOR:

Dr. Ramírez Ríos, Alejandro (ORCID: 0000-0003-0976-4974)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA:

A Dios, por regalarme la vida y la hermosa familia a la cual pertenezco.

A mi madre, por impulsarme a seguir avanzando en mi profesión.

A mi esposo, por su apoyo incondicional.

A mis hijos, Keysi y Samuel, por contagiarme cada día su alegría y amor.

Sin su ayuda nada hubiese posible.

AGRADECIMIENTO:

Al Dr. Alejandro Ramírez Ríos, por la asesoría brindada en el desarrollo de la presente tesis.

A la Universidad César Vallejo, por contribuir a nuestra formación académica y profesional.

Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Anexo 1 Declaratoria de autenticidad del autor

Anexo 2 Declaratoria de originalidad del asesor

Anexo 3 Matriz de operacionalización de variables

Anexo 4 Instrumentos de recolección de datos

Anexo 5 Validación de instrumentos

Anexo 6 Confiabilidad de instrumentos

Anexo 7 Data de encuestas

Anexo 8 Figuras descriptivas

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Gestión educativa y Clima institucional	25
Tabla 2 Gestión didáctico – pedagógica y Clima institucional	26
Tabla 3 Gestión Organizacional y Clima institucional	27
Tabla 4 Gestión administrativa y Clima institucional	28
Tabla 5 Gestión comunitaria y Clima institucional	29
Tabla 6 Correlación entre gestión educativa y clima institucional	30
Tabla 7 Correlación entre gestión didáctico - pedagógico y clima institucional	31
Tabla 8 Correlación entre gestión organizacional y clima institucional	32
Tabla 9 Correlación entre gestión administrativa y clima institucional	32
Tabla 10 Correlación entre gestión comunitaria y clima institucional	33

RESUMEN

La siguiente investigación se planteó como objetivo principal determinar la correlación existente entre la gestión educativa y el clima institucional en la Institución Educativa 5173 Gustavo Mohme Llona; sustentándose en una necesidad social y académica.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. La muestra estuvo formada por 73 docentes de ambos niveles y de diferentes áreas. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario por variable, siendo estos elaborados por el propio investigador y validados mediante el juicio de expertos; debido a la coyuntura que atraviesa nuestro país; la recolección de información se realizó de forma virtual.

Los datos fueron procesados mediante tablas y figuras, se realizó el análisis descriptivo usando tablas de frecuencia dando como resultado que un 39,7% determinó que la gestión educativa es buena y un 34,2% designó al clima como poco adecuado. El análisis inferencial se realizó a través de tablas de correlación; los resultados evidenciaron que entre la gestión educativa y clima institucional existe una relación negativa inversa débil ($Rho = -,248$) a un nivel de significancia bilateral del 0,05 y con un nivel de significancia asintótica bilateral 0,034; por lo que se rechazó la hipótesis nula. Aunque la relación entre variables sea poco significativa; podemos afirmar que la gestión educativa se relaciona con el clima institucional de la Institución Educativa 5173 Gustavo Mohme Llona.

Palabras claves: Gestión educativa, clima institucional, organizacional, administrativa, comunitaria, comunicación, motivación, participación

ABSTRACT

The main objective of the following research was to determine the correlation between educational management and institutional climate at IE 5173 Gustavo Mohme Llona, based on a social and academic need.

The research design was non-experimental and descriptive-correlational. The sample consisted of 73 teachers from both levels and from different areas. The survey was applied as a technique and as an instrument a questionnaire per variable, these being elaborated by the researcher himself and validated by the judgment of experts; due to the current situation of our country; the collection of information was carried out virtually.

The data were processed through tables and figures; a descriptive analysis was performed using frequency tables showing that 39.7% determined that educational management is good and 34.2% designated the climate as inadequate. The inferential analysis was carried out using correlation tables; the results showed that there is a weak inverse negative relationship between educational management and institutional climate ($Rho = -.248$) at a bilateral significance level of 0.05 and with a bilateral asymptotic significance level of 0.034; therefore, the null hypothesis was rejected. Although the relationship between variables is not very significant, we can affirm that educational management is related to the institutional climate of the Educational Institution 5173 Gustavo Mohme Llona.

Keywords: Educational management, institutional, organizational, administrative, community, communication, motivation, participation, institutional climate

I. INTRODUCCIÓN

Laborar en una Institución Educativa (IE) donde el ambiente es poco agradable resultado de una inapropiada gestión, no permite que los docentes se unan a lograr un fin común, por el contrario, el trabajo se torna individualista y falto de motivación. Este problema no es ajeno en el ámbito internacional; el Banco Mundial afirma al respecto que una capacidad de gestión deficiente dificulta el despliegue exitoso de colegios y el brindar buenos servicios educativos. El problema es que se han generalizado perfiles para los directivos de las escuelas sin considerar que las realidades son diferentes. La gestión educativa que tuvo un óptimo resultado en un país europeo no siempre tendrá el mismo resultado en un país latinoamericano; ya que, los contextos son totalmente diferentes. Revista Iberoamericana de Educación (2018)

Tomando como referencia el contexto en España; La Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas (2017), hace mención al problema y dice; los directores escolares son los principales responsables de crear el entorno de trabajo dentro de las escuelas y es esta atmósfera la que va a predecir el compromiso profesional de los docentes; no se puede exigir un trabajo en equipo para alcanzar metas futuras si la gestión escolar no brinda un clima institucional favorable.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación ha enfrentado huelgas del personal docente en diferentes periodos, siendo la última en el año 2017 la cual; duró más de dos meses, donde uno de los principales reclamos presentados por los docentes fue el sufrir de hostigamiento laboral por parte del equipo directivo de sus instituciones; dejando en claro que se trata de imponer programas internacionales que no han sido contextualizados y que por ende no tendrán los resultados que se espera.

Toda esta problemática se ve reflejada en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona del distrito de Puente Piedra; donde es notoria la discordia entre los integrantes del equipo directivo y administrativo; los docentes y los directivos; además, entre los padres de familia y los directivos; haciéndose manifiesto en cada reunión pedagógica como en

reuniones generales con los apoderados de cada estudiante. Los directivos plantearon dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI), realizar asambleas con los padres de familia y escuchar su sentir sobre los problemas y necesidades existentes; algo que hasta la fecha no se ha realizado; bien lo menciona el Manual de desempeño para directivos donde sostiene que un elemento clave dentro de la gestión de todo directivo es incentivar a la familia educativa a involucrarse en las actividades, brindándoles la oportunidad de ser escuchados; además , debe promoverse acciones de mutua colaboración con la comunidad que lo rodea y mantener una constante comunicación con ella; de esta manera podrá establecer alianzas y acuerdos; algo no realizado, ni organizado por nuestro equipo directivo. A esto se suman, los problemas de comunicación entre el personal docente y el equipo directivo; ésta no se da de manera oportuna, ni de forma eficiente. Además, podríamos añadir la falta de conocimiento del equipo directivo en temas pedagógicos; mostrando mayor preocupación en asuntos administrativos. No cumpliéndose lo plasmado en el PEI, donde se planteó como plan de mejora en el área pedagógica, el desarrollo de Grupos de Inter-Aprendizaje (GIA), talleres y /o capacitaciones; plan que tampoco se ha desarrollado.

En base a lo mencionado anteriormente, esta investigación se plantea como problema general ¿De qué manera se relaciona la gestión en el ámbito educativo y el clima institucional de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra?; además, se plantea como problemas específicos: ¿Cómo es la relación entre la gestión didáctico - pedagógico y el clima institucional en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona?; ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y el clima institucional en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona?; ¿De qué manera se relaciona la gestión organizacional y el clima institucional en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona?; ¿cómo es la relación de la gestión comunitaria y el clima institucional en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona?

La importancia de la siguiente investigación se sustenta en una necesidad social y académica. En relación con lo social, es necesario analizar esta relación en mejoras del ambiente de trabajo en la IE 5173; y que además sea utilizada para ayudar a otras instituciones que presentan la misma problemática. En cuanto a lo académico,

contribuirá a enriquecer el perfil que todo directivo debe cumplir para realizar una buena gestión, lo cual ayudará a mejorar el funcionamiento de toda institución educativa.

Se ha establecido como principal objetivo de la investigación: Determinar la correlación existente entre clima institucional y gestión educativa en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra. Y como objetivos específicos: Determinar la correlación entre la gestión didáctico -pedagógico y el clima institucional de la IE Gustavo Mohme Llona, establecer la existente relación entre la gestión organizacional y el clima institucional de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra; determinar el vínculo existente entre el clima institucional y la gestión administrativa de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra; e identificar la correlación entre el clima institucional y la gestión comunitaria en la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra.

Después de revisar la información antes presentada y de establecer los objetivos de investigación presento como hipótesis general: La gestión en el ámbito educativo presenta una estrecha correlación con el clima institucional en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra. Y planteo como hipótesis específicas: La gestión organizacional tiene una estrecha relación con el clima institucional en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra; la gestión didáctica -pedagógico tiene una correlación positiva con el clima institucional en la IE Gustavo Mohme Llona; existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra; la gestión comunitaria presenta estrecha relación con el clima institucional de la IE mencionada.

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos previos revisados, de tipo descriptivo – correlacional, a nivel nacional sobre la variable Gestión en el ámbito educativo, se tiene a Cano (2019) quien llegó a la conclusión que, existe un estrecho vínculo entre calidad y gestión educativa con una correlación rho 0,925, siendo esta muy alta positiva. Además, comprobó la correlación entre la calidad educativa y la gestión curricular pedagógica, con una correlación muy alta (rho 0,962). De igual forma Effio (2018) en su investigación detalló la relación directa, alta y positiva entre clima laboral y gestión educativa (rho 0,917); también afirmó que entre el ambiente institucional y la gestión administrativa hay una correlación directa y media, (rho 0.581).

Otro estudio revisado fue el de Rojas (2019), cuyas conclusiones indican que entre los estilos de comunicación organizacional y gestión educativa no hay correlación positiva ($r= 0,196$), pero sostuvo que entre los estilos de comunicación y la gestión institucional existe una positiva percepción ($r=0,280$). Otra investigación es la de Silva (2015) quien concluyó; el 59% de la gestión en una institución educativa está vinculada directamente con el rol que cumplen los directores, en otras palabras, con su capacidad de líder; sus resultados explican, de manera general, que para un desarrollo y logro de metas y objetivos de toda institución es indispensable la toma de decisiones y los procesos que realizan los líderes educativos.

Otro estudio es el de Abanto (2020), sostuvo que la correlación entre las variables clima laboral y gestión didáctica - pedagógica es directa y altamente significativa, con un coeficiente de Pearson de 0.628; de igual forma afirmó que el vínculo entre clima laboral y gestión organizacional es altamente significativo con un coeficiente de Pearson de 0.511. En la misma dirección, Mendoza (2018) concluyó; el clima escolar y la gestión administración organizacional tienen una correlación significativa y positiva ($r_s = 0.805$); al mismo tiempo, confirmó que el ambiente escolar y la gestión pedagógica presentan un vínculo positivo ($r_s = 0.706$).

Por último, Paredes (2015) sostuvo; entre las variables calidad de la gestión educativa y clima institucional está presente una correlación significativa (0,497)

asumiendo la presencia de una moderada y positiva relación entre las mencionadas variables. En esta misma dirección, Sico (2017) llegó a la conclusión que entre clima institucional y gestión comunitaria existe una alta y positiva relación ($Rho = ,854$).

En los estudios internacionales sobre gestión en educación, está Álvarez (2017) quien identificó al liderazgo, la gestión y la comunicación como factores determinantes en el clima de una institución, demostrando su influencia en el nivel académico de los estudiantes. Además, afirmó que es muy necesario que los líderes educativos inicien reconociendo el rol importante de todos los integrantes de la comunidad educativa y que se incentive a cumplir sus roles dentro de la institución.

De igual forma, Arrieta (2019) en su estudio cualitativo concluyó que, los directivos deben de tener presente, el brindar la suficiente, positiva, y siempre necesaria retroalimentación a docentes y funcionarios, así como, comunicar los logros de los docentes para motivarlos, también es parte de su rol de liderazgo; pero, la escasez de tiempo y la multiplicidad de tareas que tiene el equipo directivo repercute en la atención de este punto, aunque todo esto favorezca positivamente el clima interno.

Por otro lado, Chávez (2019) en su investigación cuantitativa de tipo correlacional afirmó que, ha queda en evidencia la importancia de estudiar el clima escolar debido a su alto impacto en beneficio de las relaciones interpersonales y el desempeño académico en los estudiantes. Al igual que la convivencia escolar, el clima escolar debe medirse en las escuelas de forma regular para prevenir problemáticas que muchas veces no son percibidas por el equipo directivo, pero sí por los estudiantes.

En esa misma dirección, Wandersleben (2016) concluyó que el clima organizacional influye positivamente en la motivación laboral y no así en el desarrollo profesional; puesto que el personal valora y destaca las variables del ambiente social, con sus dimensiones cohesión y apoyo, comunicación y solución de conflictos y confianza y apoyo de la dirección; por sobre las variables propias del comportamiento

organizacional, se observó que el 56 % de personal percibe que la dirección no promueve un clima de confianza.

La gestión educativa, vista como disciplina, es nueva, reciente. Botero (2007), en su artículo dice; este nombre, es bastante nuevo; su desarrollo se da en Reino Unido desde los años setenta y en Latinoamérica desde los ochenta. A partir de esto se han desarrollado y surgido muchos paradigmas que simbolizan cómo se concibe el actuar del hombre, su papel en la sociedad, así como sus procesos sociales. No podemos definir o utilizar el término gestión sin recurrir a la administración, porque, aunque no son palabras sinónimas, éstas se complementan; podríamos decir que la gestión es el todo y la administración es la parte del todo.

Este término está ligado a la Administración educativa cuya teoría está construida de la convergencia de tres ejes esenciales: la teoría administrativa general, las ciencias de la educación y otras disciplinas (la Sociología, la Psicología, la Economía, Derecho y las Ciencias Políticas). En relación a lo anterior; Correa, Álvarez y Correa (2009) sostuvieron; este concepto se encuentra enmarcada en el desarrollo de la administración y es relativamente reciente, allí los sujetos participantes adquieren un rol importante para que una organización logre sus objetivos, además, se incorporan enfoques multi e interdisciplinarios.

Para definir el término gestión es necesario establecer qué procesos están involucrados y cuál es el objeto del que se ocupa. Existen definiciones donde gestión se relaciona con los componentes de una organización en cuanto a sus objetivos, la articulación de recursos y los arreglos institucionales; sin embargo, por otro lado, hay otras concepciones centradas en la interrelación de las personas que laboran en ella. Aquí consideraremos la primera opción. Referente a esto, Casassus (2000) la define como una capacidad de producir una apropiada relación entre los sistemas, la estructura, el estilo, la estrategia, la gente, las capacidades y los objetivos de la organización. Tomando esto como base, la gestión educativa tiene como objetivo, el estudio de la organización del trabajo en el campo educativo y busca aplicar los principios generales de la gestión en este campo. Es importante mencionar que esta

es una disciplina pragmática, es aplicada; pero se encuentra muy ligada a las políticas educativas; resumiendo podríamos mencionar, que es una disciplina donde la pragmática, la política y la teoría interactúan.

En esta línea, Ramírez, García y Cruel (2017) definen esta variable como la agrupación de procesos (teórico-prácticos) unidos de forma vertical y horizontal dentro del ámbito educativo, para desarrollar los decretos sociales. En el ámbito educativo, la gestión puede comprenderse como las acciones llevadas a cabo por los gestores que dirigen grandes espacios organizacionales. Esta definición podría ser complementada por Cejas (2016) quien dice, la gestión en el ámbito educativo es el íntegro de acciones articuladas e integradas para el cumplimiento de objetivos plasmados en el Proyecto Educativo Institucional; estas acciones deben estar incluidas en el proceso de planificación estratégica de la institución y debe poseer una proyección relacionada con su entorno y sus capacidades propias.

Finalmente, en cuanto a la definición, Chacón (2014) sostuvo; la gestión educativa es bastante compleja por las relaciones interpersonales e intersubjetivas que se dan entre los elementos que la conforman y se forjan en base a las necesidades y requerimientos de la organización, condicionándose por factores: financieros, sanitarios, económicos, sociales, históricos, culturales, políticos, geográficos, tecnológicos y demográficos.

El punto de coincidencia de estos autores es ver la gestión educativa como un sistema; donde las actividades planificadas y estratégicas se realizan bajo técnicas e instrucciones adecuadas para lograr objetivos establecidos en instituciones públicas como privadas. Es importante mencionar que en toda gestión educativa se trabaja con personas, se dirige a personas. Vega (2019) afirma; la gestión educativa es un intermediario para activar la orientación, el apoyo, la motivación y la inspiración, para aprovechar al máximo a los docentes y alcanzar mejoras buscando obtener como resultado de una buena gestión.

Cejas (2016) presenta cuatro componentes de la gestión educativa los cuáles mantienen una estrecha relación para el logro de objetivos, estos son: los principios y

procesos de gestión, y el clima institucional y la estructura organizativa. Carrasco (2002) propone como características de la gestión educativa las siguientes: Proceso sistemático, flexible y dinamizador, además, no se fundamenta en la imposición, sino en la coordinación; ya que, ésta es una indispensable herramienta en la dirección, así como la conducción de las instituciones, por tanto, una gestión que tome esta estrategia logrará el éxito a diferencia de aquellas que toman la arbitrariedad y la imposición como algo permanente.

Frigeiro, Poggi y Tiramonti (1992) plantean cuatro dimensiones de la gestión educativa: Administrativa, didáctica - pedagógico, comunitaria y organizacional. De forma peculiar; Carena, Cara, García, Paladini, Rizzi, y Robledo (2019) dijo: la gestión didáctica - pedagógica se refiere a los aspectos académicos relacionados con los procesos de enseñanza-aprendizaje los cuales se desarrollan en las aulas, en contacto con los alumnos. Así mismo se relaciona con la planificación didáctica, la orientación y conducción de estos procesos; incluye también, las actividades académicas interdisciplinarias, los proyectos y la evaluación educativa, en otras palabras, todo lo relacionado al currículum.

La gestión organizacional; nos permite conocer cómo se organizan los integrantes de una institución en busca de su buen funcionamiento. Esta gestión nos brinda todos los relacionado a la estructura y las actividades que se realizan para su sistematización. Aquí consideramos aspectos como: espacios, uso del tiempo, la distribución de tareas y los organigramas; esto es la estructura formal; y los estilos en las practicas cotidianas, las formas de relacionarse y los vínculos; considerado la estructura informal. Minedu, (2011)

Por otro lado, en la gestión administrativa se incluyen las acciones de gobierno cómo son las estrategias de manejo de recursos financieros y recursos humanos; esta gestión está relaciona con las actividades realizadas para distribuir los recursos financieros, humanos y materiales disponibles en busca de lograr los objetivos de una entidad educativa. Martínez (2012)

En cuanto a la dimensión comunitaria; Ixtacuy (2001) sostuvo; esta gestión hace referencia a las estrategias y acciones que realizan las autoridades locales en miras de la ejecución de objetivos o para dar solución a problemas específicos; para esto, la institución debe conservar las vías de comunicación con un grupo determinado de entidades federales, municipales y estatales permitiéndole así obtener el financiamiento de obras y servicios públicos, además de eventuales contribuciones económicas.

Respecto a la gestión educativa y sus dimensiones, Ramírez (2020), sostuvo: uno de los principales componentes del sistema educativo es la gestión, la cual abarca las dimensiones antes mencionadas, pero su campo de acción puede ser ampliado con la inclusión de otra dimensión, la investigativa, que permite diseñar estrategias, sugerir necesidades y facilitar la formación del talento humano, así como gestionar los recursos materiales para impulsar procesos de investigación.

Toda organización posee características comunes, así como características particulares y una de ellas es el clima institucional. Este refleja el funcionamiento interno de toda organización. Su definición es nueva y fue utilizado en un principio por la Psicología Organizacional, el término surge porque el hombre habita en ambientes dinámicos y complejos. García (2009), el mismo autor cita a Méndez quien hace referencia que este término tiene su nacimiento en la Sociología, ya que en la teoría de las relaciones humanas se recalca al hombre en función de su trabajo y dentro de un sistema social.

Sandoval (2004) al respecto dice; esta atmósfera interna puede ser de inseguridad, temor, progreso o confianza; por eso, la conducta de una persona en su trabajo no solo gira en torno a sus características propias, sino también, de cómo percibe su ambiente laboral y la totalidad de los componentes de su organización. Para poder definir el término es necesario tomar en cuenta las diferentes perspectivas u enfoques que los autores utilizan para establecer su origen. Sandoval (2004) cita a Dessler (1983) para sustentar esto y presentar las diferentes definiciones de clima que han sido estudiadas. En primer lugar, tenemos el enfoque estructuralista (Forehand y

Gilmer) los cuales conceptúan el término como: las características que describen una organización, la diferencian de otra e influye en la conducta de quienes la conforman. En segundo lugar, está el enfoque subjetivo (Halpiny Crofts), definiendo esta variable como la apreciación personal que el empleado se construye de la organización. En tercer lugar y más reciente enfoque es la fusión de los anteriores, (Litwin y Stringer), quienes afirmaron que el clima posee un efecto subjetivo, siendo apreciado por el sistema informal y formal de una institución sumándose además otros factores importantes como la motivación, los valores, las creencias y las actitudes de los trabajadores.

Otro es el enfoque que integra los términos presentados por Halpins y Crofts, y Litwin y Stringer, definiendo al clima como la apreciación que la persona tiene de la organización donde labora, y su opinión formada en base a la cordialidad, el apoyo, la consideración, las recompensas, la estructura y su autonomía. Finalmente, Sandoval (2004) concluye; de todas las concepciones presentadas, se deduce y podríamos definirlo como un ambiente laboral percibido por los integrantes de la organización y que involucra recompensas, motivación, comunicación, estilo de liderazgo y estructura, y además todo esto influencia de forma directa el desempeño y el comportamiento de los trabajadores.

En cuanto a la definición del término, Chiavenato (2011) lo conceptúa como un sentimiento, el cual es transmitido por la atmósfera donde se labora; por cómo es la relación con los proveedores, cómo se atiende a los clientes, cómo se tratan los trabajadores entre sí, cómo interactúan los participantes, entre otros. Además, se encuentra muy ligado a la motivación de los trabajadores; el clima laboral será elevado cuando la motivación lo sea, dando como resultado la colaboración y el interés de los trabajadores, sentimientos de ánimo y satisfacción. Sin embargo, cuando se da todo lo opuesto el resultado será; frustración, insatisfacción, depresión, apatía, incluso podría hablarse de agresión, si esto se da en un mayor nivel.

Por otro lado, Ucrós y Gamboa (2010), citan a Brunet (1997) para definir el clima institucional, pero considerando tres enfoques importantes. El primer enfoque

es considerar al clima como las características propias organizacionales; el segundo enfoque, es considerarlo como la perceptiva individual y un tercer enfoque, como los atributos organizacionales.

Al respecto podríamos decir, todas estas concepciones sobre nuestra variable hacen referencia a las características del ambiente laboral; éstas son percibidas de forma indirecta o directa por los participantes que interactúan en ese medio. También afecta la conducta de los trabajadores dentro del sistema y fuera de él.

Rodríguez (2016) afirmó: En una organización, el clima depende, de forma directa, de la personalidad de cada empresa, es decir, de su cultura; de la influencia en la motivación de los integrantes y en su conducta; dando origen a determinadas conductas. Segredo (2020) sobre el tema dijo: La atmósfera que se percibe en el trabajo influye directamente en las motivaciones y la conducta de los integrantes de una entidad, en la sociología está su origen; allí, dentro de la teoría de las relaciones humanas, resaltando al hombre en su rol dentro de la sociedad.

Tomando las concepciones y aportes anteriores, podemos decir que el clima institucional se encuentra muy relacionado con la satisfacción laboral; al respecto, Pedraza (2018) concluyó: el hombre es un ser complejo y social en su gestión, en comparación a otros, simboliza un gran desafío para los directivos, a fin de que se comprometa es identifique con su organización y así lograr los objetivos esperados. Surge así la relación existente entre ambas variables; porque se estima que refleja el estado de bienestar del empleado con su trabajo.

Es muy importante mencionar que de acuerdo a la teoría de Hall (1996) citado por Aixa (2018) el ambiente laboral tiene mucha relevancia e importancia ya que muestra las actitudes, los valores y las creencias de las personas, siendo esto relevante para el administrador pues le permite hacer un análisis y diagnóstico acerca del clima laboral de su empresa, debido a tres motivos simples; primero para que este pueda realizar una administración eficaz en lo que le sea posible, segundo para realizar una evaluación acerca de las fuentes de conflicto y finalmente las fuentes de

estrés o de insatisfacción que intervengan en comportamientos negativos frente a la institución.

En la misma dirección Hernández (2014) afirmó: el clima organizacional es de mucha importancia, porque se ha convertido como algo indispensable para los colaboradores puedan desenvolverse en un trabajo con un ambiente gratificante que cuando no sucede. De hecho, sostuvo, que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial.

De igual forma, Santa (2012) concluyó en su artículo: el clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, pues les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para el mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.

Martín (2000) fundamentándose en Tagiuri, propone cuatro dimensiones del clima de trabajo: participación, confianza, motivación y comunicación; inclusive presenta una determinada cantidad de variables para cada dimensión. Sánchez (2000) sobre la participación afirmó: Es un espacio activo que cambia con el tiempo, que brinda a los participantes la oportunidad de emitir sus opiniones sobre determinados temas o influir en la toma de decisiones dentro de una institución o empresa. Es un proceso educativo no formal, que crece en las relaciones interpersonales.

En relación a la confianza Trajtenberg (2006) sostuvo; este término casi siempre es relacionado con la seguridad, la confiabilidad y la honestidad. Es un estado de ánimo, también se le puede considerar una creencia y comportamiento observado. Se podría decir inclusive que es un componente esencial para el funcionamiento, la reproducción y la existencia de las relaciones dentro de toda institución y de la sociedad.

Para Peña (2018) la motivación es conceptuada como un deseo u una necesidad, que dirige y activa nuestra conducta. Además, es fundamental y esencial

en el desarrollo de toda organización porque se encuentra muy ligada a la satisfacción laboral. Casi siempre las instituciones que logran un alto grado de satisfacción laboral, lo hacen porque se han enfocado en mantener un alto grado de motivación.

En cuanto a la comunicación, Charry (2018) concluyó; es una estrategia clave en toda organización, ya que permite transmitir de forma adecuada los valores, las metas, objetivos, etc. a todos los participantes de una empresa o institución; repercutiendo en el buen servicio que se brinda. Muchos autores determinan un diverso número de variables para cada dimensión, de las cuales se puede inferir algunas características que debe presentar un ambiente de trabajo favorable. Tales como: un clima transformador, un clima de confianza, un clima comprometido, un clima comprometido, de participación y un clima comunicativo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue del tipo no experimental, debido a que, las variables en estudio no se manipularon, es decir, no hubo intervención alguna sobre las variables. Según Agudelo, Aigner y Ruiz (2010) explicaron que, en el diseño no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador.

El estudio tuvo un alcance temporal transversal, ya que, el instrumento se aplicó una vez, es decir, solo en una oportunidad se usó el instrumento. Según Casas, Repullo y Campos (2014), el diseño transversal, también denominado seccional o de prevalencia, tiene como fin estimar la frecuencia de algún fenómeno de interés en un momento dado.

La investigación tuvo un nivel descriptivo-correlacional, teniendo como misión determinar la relación entre las variables y describir sus características. Abreu (2012) afirmó: una investigación es descriptiva cuando hace uso de técnicas de análisis y recolección de datos, esto da como resultado, informes relacionados a la variación, la correlación y las medidas de tendencia central; los tres principales objetivos de este tipo de investigación son: explicar, describir y validar los resultados.

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión Educativa (V. Independiente, cuantitativa, ordinal)

V2: Clima Institucional (V. Dependiente, cuantitativa, ordinal)

La gestión en el ámbito educativo es el íntegro de acciones articuladas e integradas para el cumplimiento de objetivos plasmados en el Proyecto Educativo Institucional; estas acciones deben estar incluidas en el proceso de planificación estratégica de la institución y debe poseer una proyección relacionada con su entorno y sus capacidades propias. Cejas (2016)

El clima institucional es el entorno laboral, apreciado por los integrantes de la institución; esto abarca; estructura, comunicación, liderazgo, recompensas y motivación, todo esto influye directamente en el desempeño y comportamiento de los trabajadores. Sandoval (2004)

Definición operacional

Gestión educativa: Es un sistema; donde las tareas planificadas y estratégicas se realizan dirigidas por técnicas apropiadas e instrucciones en busca de lograr objetivos establecidos en instituciones públicas como privadas. Esta variable se midió con cuatro dimensiones, veintitrés indicadores y con la escala ordinal. Así mismo se utilizó de la encuesta y como instrumento un cuestionario con treinta y dos ítems con escala tipo Likert.

Clima institucional: hace referencia a las características del medio ambiente laboral; observadas de forma indirecta o directa por los trabajadores que laboran allí. Esto influencia su comportamiento en su centro de labores. Esta variable se midió con cuatro dimensiones, dieciocho indicadores y con la escala ordinal. Así mismo utilicé la encuesta y un cuestionario de veintidós ítems con escala tipo Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población de estudio está constituida por todo el personal directivo, administrativo y el personal docente de ambos niveles que laboran en la Institución educativa 5173 Gustavo Mohme Llona.

La muestra corresponde a una muestra poblacional; debido a que es un grupo relativamente pequeño, haciendo un total de 73 personas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación utilicé la encuesta como técnica para recolectar los datos de ambas variables; según López y Fachelli (2015), esta técnica permite recolectar datos mediante la interrogación a la muestra, permitiendo obtener medidas sobre los conceptos de manera sistemática todo derivado de la problemática de una

investigación construida previamente.

Para concretar la técnica se elaboró un cuestionario como instrumento para cada variable; Torres y Salazar (2019) definen el cuestionario como un conjunto de preguntas sobre los hechos o aspectos que interesan en una investigación y que son contestadas por los encuestados. Se trata de un instrumento fundamental para la obtención de datos; este debe estar bien construido para facilitar la respuesta y la participación de los encuestados.

Ficha técnica

Instrumento 1

Denominación	Preguntas de Gestión educativa
Técnica	encuesta
Instrumento	cuestionario
Autor	Margarita Llontop Gonzales
Nivel de confianza	95%
Población	Desconocida
Muestra	73 personas
Estructura	23 ítems
Escala de medición	ordinal
Año	2021

Instrumento 2

Denominación	Preguntas sobre clima institucional
Técnica	encuesta
Instrumento	cuestionario
Autor	Margarita Llontop Gonzales
Nivel de confianza	95%
Población	Desconocida
Muestra	73 personas
Estructura	18 ítems
Escala de medición	ordinal
Año	2021

A través del juicio de expertos fueron validados los instrumentos, ellos

proporcionaron su conformidad para la aplicación de los mismos; para esto, se le envió a cada uno de ellos la ficha de validación, el instrumento y la matriz de operacionalización de variables. Ellos concluyeron que el instrumento mide lo indicado por la variable, en este caso el clima institucional y la gestión educativa. Escobar y Cuervo (2008), definen este tipo de validación como la informada opinión de personas con experiencia y trayectoria en el tema abordado permitiéndoles emitir valoraciones y juicios. Este procedimiento surge el requerimiento de validar el contenido de un instrumento o prueba.

Para la confiabilidad del instrumento se administró la encuesta piloto a 10 personas, con la base de datos obtenida se efectuó la confiabilidad usando el coeficiente Alfa de Cronbach, resultado 0,964 para la variable 1 y 0,962 Para la variable clima institucional.

3.5. Procedimientos

En un primer momento se observó el problema de investigación y se determinaron cuáles eran las variables de estudio. Luego se buscó información para el marco teórico en el ámbito nacional e internacional. Se revisaron estudios correlativos relacionados a ambas variables realizados en los últimos siete años, así como los libros para el fundamento teórico.

Posteriormente se estableció la población y muestra para el estudio, así mismo se diseñó y validó los instrumentos. Se dialogó con el director de la IE para el recojo de información. Se aplicó una encuesta piloto a diez personas para establecer la confiabilidad de ellos; para esto se utilizó el Alfa de Cronbach. Se informó a todo el personal el motivo de la encuesta a realizar y se recolectaron los datos mediante un formulario en línea. Se tabularon los resultados y se elaboraron las tablas de frecuencia y las tablas de correlación con el programa SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Utilicé dos métodos: El análisis descriptivo mediante tablas de frecuencia, gráficas estadísticas e interpretaciones correspondientes. Según Rojo (2006) la estadística

descriptiva tiene como objetivo resumir o describir las características de un extenso conjunto de datos, de tal manera que muestre de la forma más fiel las principales peculiaridades del todo.

El análisis inferencial lo utilice para probar hipótesis usando el coeficiente Rho de Spearman y sus respectivas interpretaciones de las tablas obtenidas. Según Hernández (2006) el análisis inferencial significa probar hipótesis y estimar parámetros; cuyo propósito es primero probar las hipótesis para luego, los resultados obtenidos de la muestra sean generalizados en la población. Las estadísticas sobre población son conocidas como parámetros y no son calculados, pues no se recolectan datos de toda la población, pero pueden ser determinados por los estadígrafos, de ahí surge la denominación estadística inferencial.

Es importante mencionar que para analizar los datos se usó el programa Excel y el paquete estadístico SPSS.

3.7. Aspectos éticos:

Las referencias precisadas en esta investigación, han sido utilizadas respetando las ideas de los autores sin alteración alguna y citadas considerando las normas de redacción del estilo APA. Además, se tuvo en cuenta la confiabilidad de la información, manteniendo en anonimato a los encuestados. Se utilizó el software Turnitin para la originalidad de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general: correlación existente entre la gestión educativa y el clima institucional.

Tabla 1

Tabla de frecuencia: Gestión educativa y Clima institucional.

			Clima Institucional				Total
			Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	
Gestión Educativa	Mala	Recuento	0	5	5	4	14
		% del total	0,0%	6,8%	6,8%	5,5%	19,2%
	Regular	Recuento	0	10	5	5	20
		% del total	0,0%	13,7%	6,8%	6,8%	27,4%
	Buena	Recuento	10	10	4	5	29
		% del total	13,7%	13,7%	5,5%	6,8%	39,7%
	Excelente	Recuento	5	0	0	5	10
		% del total	6,8%	0,0%	0,0%	6,8%	13,7%
Total		Recuento	15	25	14	19	73
		% del total	20,5%	34,2%	19,2%	26,0%	100,0%

De la tabla se observa que: el 19,2% de los docentes encuestados afirma que la gestión educativa es mala; de los cuales el 6,8% sostiene que el clima institucional es poco adecuado, el otro 6,8% afirma que es adecuado y el 5,5% asegura que es muy adecuado. El 27,4% de la población encuestados afirma que la gestión educativa es regular; de los cuales, el 13,7% afirmaron que el clima institucional es poco adecuado; el 6,8% afirmó que es adecuado y el 6,8% que es muy adecuado. El 39,7% de los docentes encuestados afirmaron que la gestión educativa es buena; de ellos el 13,7 % afirmaron que el clima institucional es inadecuado, otro 13,7% afirmó que es poco adecuado, un 5,5% afirmó que es adecuado y el 6,8% de los encuestados afirmaron que es muy adecuado. El 13,7% de los encuestados afirmaron que la gestión educativa es excelente; de los cuales el 6,8% afirmó que el clima institucional es inadecuado y el otro 6,8% de los encuestados afirmaron que es muy adecuado. Por tanto, del 100% de los docentes encuestados, indistintamente a la gestión

educativa, un 20,5% afirmó que el clima institucional es inadecuado, el 34,2% afirmó que es poco adecuado, el 19,2% afirmó que es adecuado y el 26% afirmó que es muy adecuado.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico: la correlación entre la gestión didáctico -pedagógico y el clima institucional.

Tabla 2

Tabla de frecuencia: Gestión didáctico – pedagógica y Clima institucional

		Clima Institucional				Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy Adecuado		
Didáctico- pedagógico	Mala	Recuento	0	0	10	4	14
		% del total	0,0%	0,0%	13,7%	5,5%	19,2%
	Regular	Recuento	5	20	0	0	25
		% del total	6,8%	27,4%	0,0%	0,0%	34,2%
	Buena	Recuento	5	5	0	5	15
		% del total	6,8%	6,8%	0,0%	6,8%	20,5%
	Excelente	Recuento	5	0	4	10	19
		% del total	6,8%	0,0%	5,5%	13,7%	26,0%
Total		Recuento	15	25	14	19	73
		% del total	20,5%	34,2%	19,2%	26,0%	100,0%

De la tabla se observa que: el 19,2% de los docentes encuestados afirma que la gestión didáctico - pedagógico es mala; de los cuales el 13,7% sostiene que el clima institucional es adecuado y el 5,5% asegura que es muy adecuado. El 34,2 % de la población encuestada afirma que la gestión didáctico - pedagógico es regular; de ellos, el 6,8% afirmaron que el clima institucional es inadecuado y el 27,4% que es poco adecuado. El 20,5% de los docentes encuestados afirmaron que la gestión didáctico - pedagógico es buena; de ellos un 6,8 % afirmaron que el clima institucional es inadecuado, otro 6,8% afirmó que es poco adecuado y el 6,8% de los encuestados

afirmaron que es muy adecuado. El 26% de los encuestados afirmaron que la gestión didáctico - pedagógico es excelente; de los cuales el 6,8% afirmó que el clima institucional es inadecuado, el 5,5 % de los encuestados afirmaron que es adecuado y el 13,7% sostuvo que es muy adecuado.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico: relación entre la gestión organizacional y el clima institucional

Tabla 3

Tabla de frecuencia: Gestión Organizacional y Clima institucional

		Clima Institucional				Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy Adecuado		
Organizacional	Mala	Recuento	5	5	0	0	10
		% del total	6,8%	6,8%	0,0%	0,0%	13,7%
	Regular	Recuento	0	10	10	9	29
		% del total	0,0%	13,7%	13,7%	12,3%	39,7%
	Buena	Recuento	5	10	4	5	24
		% del total	6,8%	13,7%	5,5%	6,8%	32,9%
	Excelente	Recuento	5	0	0	5	10
		% del total	6,8%	0,0%	0,0%	6,8%	13,7%
	Total	Recuento	15	25	14	19	73
		% del total	20,5%	34,2%	19,2%	26,0%	100,0%

De la tabla se observa que: el 13,7% de los docentes encuestados afirma que la gestión organizacional es mala; de los cuales el 6,8% sostiene que el clima institucional es inadecuado y el otro 6,8% asegura que es poco adecuado. El 39,7 % de los encuestados afirma que la gestión organizacional es regular; de ellos, el 13,7% afirmaron que el clima institucional es poco adecuado, el otro 13,7% sostuvo que es adecuado y el 12,3% afirmó que es muy adecuado. El 32,9% de los docentes encuestados afirmaron que la gestión organizacional es buena; de ellos un 6,8 % afirmaron que el clima institucional es inadecuado, el 13,7% afirmó que es poco adecuado, el 5,5% de los encuestados afirmó que es adecuado y el 6,8% sostuvo que el clima institucional es muy adecuado. El 13,7% de los encuestados afirmaron que la

gestión organizacional es excelente; de los cuales el 6,8% afirmó que el clima institucional es inadecuado y el otro 6,8% sostuvo que es muy adecuado.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico: vínculo existente entre la gestión administrativa y el clima institucional.

Tabla 4

Tabla de frecuencia: Gestión Administrativa y Clima institucional

		Clima Institucional				Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy Adecuado		
Administrativa	Mala	Recuento	0	5	0	4	9
		% del total	0,0%	6,8%	0,0%	5,5%	12,3%
	Regular	Recuento	0	10	10	0	20
		% del total	0,0%	13,7%	13,7%	0,0%	27,4%
	Buena	Recuento	15	0	4	10	29
		% del total	20,5%	0,0%	5,5%	13,7%	39,7%
	Excelente	Recuento	0	10	0	5	15
		% del total	0,0%	13,7%	0,0%	6,8%	20,5%
	Total	Recuento	15	25	14	19	73
		% del total	20,5%	34,2%	19,2%	26,0%	100,0%

De la tabla se observa que: el 12,3% del personal encuestado afirma que la gestión administrativa es mala; de los cuales el 6,8% sostiene que el clima institucional es poco inadecuado y el 5,5% asegura que es muy adecuado. El 27,4 % de los encuestados afirma que la gestión administrativa es regular; de ellos; el 13,7% afirmaron que el clima institucional es poco adecuado y el otro 13,7% sostuvo que es adecuado. El 39,7% de los docentes encuestados afirmaron que la gestión administrativa es buena; de ellos, un 20,5 % afirmaron que el clima institucional es inadecuado, el 5,5% de los encuestados afirmó que es adecuado y el 13,7% sostuvo que el clima institucional es muy adecuado. El 20,5% de los docentes encuestados afirmaron que la gestión administrativa es excelente; de los cuales el 13,7% afirmó que el clima institucional es poco adecuado y el 6,8% sostuvo que es muy adecuado.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico: correlación entre la gestión comunitaria y el clima institucional

Tabla 5

Tabla de frecuencia: Gestión Comunitaria y Clima institucional

		Clima Institucional				Total	
		Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Muy Adecuado		
Comunitaria	Mala	Recuento	0	10	0	4	14
		% del total	0,0%	13,7%	0,0%	5,5%	19,2%
	Regular	Recuento	0	5	10	5	20
		% del total	0,0%	6,8%	13,7%	6,8%	27,4%
	Buena	Recuento	15	5	0	5	25
		% del total	20,5%	6,8%	0,0%	6,8%	34,2%
	Excelente	Recuento	0	5	4	5	14
		% del total	0,0%	6,8%	5,5%	6,8%	19,2%
Total	Recuento	15	25	14	19	73	
	% del total	20,5%	34,2%	19,2%	26,0%	100,0%	

De la tabla se observa que: el 19,2% del personal encuestado afirma que la gestión comunitaria es mala; de los cuales el 13,7% sostiene que el clima institucional es poco inadecuado y el 5,5% asegura que es muy adecuado. El 27,4 % de los encuestados afirma que la gestión comunitaria es regular; de ellos; el 6,8% afirmaron que el clima institucional es poco adecuado, el 13,7% sostuvo que es adecuado y el 6,8% de los encuestados afirmó que es muy adecuado. El 34,2% del personal encuestado afirmó que la gestión comunitaria es buena; de ellos, un 20,5 % afirmaron que el clima institucional es inadecuado, el 6,8% de los encuestados afirmó que es poco adecuado y el otro 6,8% sostuvo que el clima institucional es muy adecuado. El 19,2% de la población encuestada afirmó que la gestión comunitaria es excelente; de los cuales el 6,8% afirmó que el clima institucional es poco adecuado, el 5,5% sostuvo que es adecuado y el 6,8% de los encuestados afirmó que es muy adecuado.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis general

H0. La gestión en el ámbito educativo no tiene una estrecha correlación con el clima institucional en la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra.

H1. La gestión en el ámbito educativo tiene una estrecha correlación con el clima institucional en la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra.

Tabla 6

Correlación entre gestión educativa y clima institucional

		Gestión Educativa	Clima Institucional
Rho de Spearman	Gestión Educativa	1,000	-,248*
			,034
			73
	Clima Institucional	-,248*	1,000
			,034
			73

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

El coeficiente Rho de Spearman resultó - ,248, indica que existe una correlación negativa inversa débil entre gestión educativa y clima institucional a un nivel de significancia bilateral del 0,05. Por otra parte, el nivel de significancia asintótica bilateral resultó inferior a 0,05 ($0,034 < 0,05$), esto indica que se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir, existe evidencia estadística para afirmar que la gestión educativa y el clima institucional de la IE 5173 Gustavo Mohme Llona tienen una relación poco significativa.

Prueba de la primera hipótesis específica

H0. La gestión didáctico -pedagógica no tiene una correlación positiva con el clima institucional en la IE Gustavo Mohme Llona.

H1. La gestión didáctico -pedagógica tiene una correlación positiva con el clima institucional en la IE Gustavo Mohme Llona

Tabla 7

Correlación entre clima institucional y gestión didáctico – pedagógico

		Didáctico- pedagógico	Clima Institucional
Rho de Spearman	Didáctico- pedagógico	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	73 73
	Clima Institucional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,031 ,796
		N	73 73

El coeficiente Rho de Spearman resultó ,031, indica que existe una correlación positiva débil entre gestión didáctico - pedagógico y clima institucional. Por otra parte, el nivel de significancia asintótica bilateral resultó superior a 0,05 ($0,796 > 0,05$), esto indica que se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa; es decir, existe evidencia estadística para afirmar que la gestión didáctico - pedagógico y clima institucional no se relacionan significativamente.

Prueba de la segunda hipótesis específica

H0. La gestión organizacional no tiene una estrecha relación con el clima institucional de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra

H2. La gestión institucional tiene una estrecha relación con el clima institucional de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra

Tabla 8

Correlación entre gestión organizacional y clima institucional

		Organizaci onal	Clima Institucional
Rho de Spearman	Organizaci onal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
		N	73 73
	Clima Institucion al	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,059 ,622
		N	73 73

El coeficiente Rho de Spearman resultó ,059, indica que existe una correlación positiva directa débil entre gestión organizacional y clima institucional. Por otra parte, el nivel de significancia asintótica bilateral resultó superior a 0,05 ($0,622 > 0,05$), esto

indica que se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa; es decir, existe evidencia estadística para afirmar que la gestión organizacional y clima institucional no se relacionan significativamente.

Prueba de la tercera hipótesis específica

H0. No existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra.

H3. Existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y el ambiente laboral de la IE Gustavo Mohme Llona, Puente Piedra

Tabla 9

Correlación entre gestión administrativa y clima institucional

			Administrativa	Clima Institucional
Rho de Spearman	Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	-,062
		Sig. (bilateral)	.	,604
		N	73	73
	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	-,062	1,000
		Sig. (bilateral)	,604	.
		N	73	73

El coeficiente Rho de Spearman resultó -,062, indica que existe una correlación negativa inversa débil entre gestión administrativa y clima institucional. Por otra parte, el nivel de significancia asintótica bilateral resultó superior a 0,05 ($0,604 < 0,05$), esto indica que se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa; es decir, existe evidencia estadística para afirmar que la gestión administrativa y clima institucional no se relacionan significativamente.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

H0. La gestión comunitaria no presenta estrecha relación con el clima institucional de la IE mencionada.

H4. La gestión comunitaria presenta estrecha relación con el clima institucional de la IE mencionada.

Tabla 10

Correlación entre gestión comunitaria y clima institucional

		Clima	
		Comunitaria	Institucional
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	73
	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	-,084
		Sig. (bilateral)	,479
		N	73

El coeficiente Rho de Spearman resultó -,084, indica que existe una correlación negativa inversa débil entre gestión comunitaria y clima institucional a un nivel de significancia bilateral del ,479. Por otra parte, el nivel de significancia asintótica bilateral resultó superior a 0,05 ($0,479 < 0,05$), esto indica que se debe aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa; es decir, existe evidencia estadística para afirmar que la gestión comunitaria y clima institucional no se relacionan significativamente.

V. DISCUSIÓN

Actualmente nuestro país viene atravesando una pandemia que ha afectado nuestra normalidad, nuestra forma de vida, nuestro trabajo, nuestras relaciones interpersonales; realizar una investigación en medio de esta situación nos ha llevado a modificar las técnicas e instrumento a emplear; de tal manera que para la recolección de información se han tenido que elaborar formularios en línea para así tener acceso a los datos requeridos para la investigación.

En un inicio el deseo fue realizar las encuestas personalmente para dar mayor credibilidad a los datos recolectados. Lastimosamente esto no pudo ser posible; además, es necesario considerar que de acuerdo a la técnica utilizada para esta investigación la información recogida se da en un contexto donde la educación es virtual y el trabajo colegiado también se realiza de la misma manera, damos por hecho que las evidencias recopiladas se han visto afectadas por la coyuntura antes explicada.

En relación al objetivo general la presente investigación se planteó determinar la correlación entre las variables clima institucional y gestión educativa en la IE 5173 y se estableció como hipótesis principal que entre ambas variables se presenta un vínculo positivo e importante. Luego de tabular los datos obtenidos se alcanzó como resultado un coeficiente Rho de $-0,248$, lo cual advierte la presencia de una correlación negativa, inversa y débil entre las variables mencionadas.

Si bien es cierto, y lo dicen los especialistas, la gestión educativa como disciplina es nueva, esta es una disciplina pragmática cuyas acciones se guían de acuerdo a los objetivos planteados. Cejas (2016). Este resultado se muestra muy diferente a los obtenidos por Effio (2018) quien en su investigación correlacional estableció y confirmó con datos estadísticos la relación directa, alta y positiva entre clima laboral y gestión educativa en los docentes, con un Rho $0,917$; aunque, por otro lado, Paredes (2015) en su estudio descriptivo determinó y sustentó con datos estadísticos, que entre ambas variables está presente una correlación, obtuvo un

coeficiente Rho igual a 0,497; pero esta relación es considerada moderada y positiva. En proporción a lo mencionado estimamos lo enunciado por Vega (2019) quien manifiesta que no se debe olvidar que la gestión educativa tiene que ser comprendida y estudiada como un sistema, un sistema donde se trabaja con personas, con vidas y la gestión que se desarrolla debe incentivar la comunicación, la participación, la motivación y el apoyo, puesto que el ambiente de trabajo no solo influye en el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa, sino que también interviene en su conducta fuera de ella.

Los resultados obtenidos nos permiten observar en la tabla 1 que un 39,7% aprueba la gestión educativa denominándola buena; aunque hay un 27,4% que considera la gestión como regular y un 19,2% la denomina mala; tomando esto como referencia, existe un 46,6% que permite afirmar que la gestión debe mejorar su trabajo y evaluar las acciones, actividades y/o funciones que se vienen realizando dentro de la institución. Podemos considerar en este caso lo enunciado por Casassus (2000) quien define la gestión en este ámbito como una capacidad de crear una apropiada interacción entre los sistemas, la gente, la estructura, el estilo, la estrategia, las capacidades y los objetivos que posee toda organización.

Por otro lado, la variable clima institucional con su mayor porcentaje (34,2%) fue considerado en un nivel poco adecuado y un 20,5% lo considera en un nivel inadecuado, tomando esto en consideración, hay datos estadísticos suficientes para afirmar que más del 50% de la población encuestada considera, siente o percibe que el ambiente donde labora no es el adecuado, repercutiendo esto en el desarrollo de sus funciones. Tomamos en consideración a Chiavenato (2011) quien expresara en su libro, esta atmósfera que trasmite el ambiente de trabajo se encuentra muy ligado a la motivación de los empleados; se considerará en un nivel elevado cuando la motivación lo sea, teniendo como consecuencia la colaboración y el interés del personal que se dirige, además de sentimientos de ánimo y satisfacción. Así mismo, Sandoval (2004) contribuye con lo mencionado por Chiavenato afirmando que el ambiente de trabajo involucra recompensas, motivación, comunicación y el estilo del

liderazgo, además todo esto influencia de forma directa en el desempeño y el comportamiento de los integrantes de una entidad. La totalidad de lo dicho anteriormente debe ser considerado si se tiene como meta que el clima laboral sea de un nivel adecuado.

Álvarez (2017) en su estudio sobre clima institucional identificó a la comunicación, al liderazgo y la gestión como factores determinantes y trascendentes en el clima de una entidad educativa, incluso afirmó que es necesario que quienes tomen decisiones en la institución, como es el caso de los directivos, lo analicen y lo ejecuten. Este aporte debe ser considerado pues es muy necesario que los líderes educativos inicien reconociendo el rol importante que desempeñan cada integrante de la comunidad educativa y como el clima repercute en el desarrollo de sus funciones. Pero como puede determinarse una gestión adecuada si el clima laboral no lo es; Chávez (2019) en su estudio cuantitativo también correlacional afirmó que es indispensable estudiar el clima escolar por la influencia que ejerce y su alto impacto en beneficio de las relaciones interpersonales y así prevenir problemáticas que muchas veces no son percibidas por el equipo directivo. Si bien es cierto, se conoce que todo directivo desarrolla, planifica, dirige múltiples actividades, es necesario reflexione si está contribuyendo a que el ambiente laboral de su lugar de trabajo sea considerado favorable para todos.

En cuanto al primer objetivo específico se estableció determinar la relación entre la gestión didáctico - pedagógico y clima institucional, después de analizar los cuadros estadísticos; se ha establecido la existencia de una correlación positiva directa y débil entre gestión didáctico - pedagógico y clima institucional ($Rho = 0,031$), aunque se definió que la relación es poco significativa, un 34,2% de los encuestados calificaron esta gestión con un nivel regular y un 19,2% la designó como una gestión en un nivel malo. Estos resultados se distinguen mucho de los obtenidos por Mendoza (2018) quien en su estudio cuantitativo realizado en la red N°10 de Ate, confirmó que el ambiente escolar y la gestión pedagógica en las IE presentan un vínculo positivo y significativo con un $Rho = 0.706$, este estudio es corroborado por los resultados

estadísticos de Abanto (2020) quien en su investigación realizada en la IE 82019 también confirmó la relación directa y significativa entre ambas variables con un Rho de 0,628. Esta dimensión de la gestión educativa no se encuentra ligada al equipo directivo, pues el personal docente necesita y debe estar en constante capacitación para hacer frente a las nuevas demandas educativas; los líderes educativos son los encargados de capacitarlos y proporcionarles las herramientas y recursos necesarias para su actividad en las aulas; pero sobre todo deben motivar e incentivar desde sus puestos a que su preparación y formación se realice de forma continua no solo en miras del trabajo que realiza sino también por la satisfacción y alegría que tare consigo un logro en el ámbito profesional. Minedu (2011).

El segundo objetivo específico fue establecer la relación entre gestión organizacional y clima institucional; se planteó como hipótesis que entre ambas variables existía una estrecha relación. Los resultados obtenidos mostraron que tal relación no existe en la IE 5173 Gustavo Mohme Llona. Los datos recopilados mostraron un Rho ,059 y un nivel de significancia de 0,622, aceptándose así la hipótesis nula. Esto coincide con lo alcanzado en la investigación de Rojas (2019), cuyas conclusiones indican que entre los estilos de comunicación organizacional y gestión educativa no hay correlación positiva y que esta es débil y nada significativa, arrojando un Rho 0,196. Sin embargo, estos resultados están muy diferenciados a los de Abanto (2020) quien concluyó que la relación entre clima institucional y gestión organizacional es altamente significativa (rho 0,511). Es necesario mencionar que el porcentaje mayor de la muestra (39,7%) denominó a esta gestión como regular y un 32,9 % la clasificó como buena, dándose por hecho que los organigramas, el uso del tiempo y la distribución de tareas, es decir los integrantes de la IE 5173 se vienen organizando de manera oportuna y adecuada.

Como tercer objetivo específico se precisó establecer el vínculo existente entre la gestión administrativa y el clima institucional; como hipótesis se planteó que entre las variables en mención existe una significativa relación. Las fuentes estadísticas mostraron que entre clima y gestión administrativa no existe correlación, arrojó un

coeficiente de correlación Rho $-,062$ y un nivel de significancia de $,604$ y al ser este superior a $0,5$, se aceptó la hipótesis nula. Esta conclusión es muy diferente a la proporcionada por Mendoza (2018) quien en su investigación llegó a la conclusión que ambas variables tienen una correlación significativa y positiva, sus resultados estadísticos mostraron un Rho 0.805 afirmando y sustentando esto.

Por otro lado, nuestros datos incluso muestran que un $39,7\%$ de la población encuestada considera esta gestión en un nivel bueno y un $20,5\%$ del a muestral a consideró en un nivel excelente. Es importante que el manejo de los recursos tanto financieros como humanos sean administrados adecuadamente para contribuir a la mejora del clima en la IE, que debe ser uno de los objetivos planteados, es más la gestión administrativa no sólo hace referencia a los recursos propios, sino también a los recursos que como institución se pueden conseguir siempre en la búsqueda de brindar un servicio de calidad.

En relación al último objetivo específico de nuestra investigación se propuso establecer la correlación entre las variables gestión comunitaria y clima institucional; como hipótesis se formuló que entre las variables está presente una alta y significativa correlación. Aunque luego de procesar los datos recopilados se obtuvo como resultado y se concluyó que entre gestión comunitaria y clima institucional no hay relación significativa, los datos muestran una correlación de $-,084$; siendo esta negativa, inversa y débil, con una significancia bilateral de $,479$ por lo que se aceptó la hipótesis nula. Nuestro resultado es diferente y se aleja de los obtenidos en la investigación realizada por Sico (2017) en la red N°11 – Ancón quien determinó que entre ambas variables existe una alta y positiva correlación con un coeficiente Rho igual a $,854$); estos resultados nos llevan a la reflexión de cuán necesario es que se involucre a la comunidad, a las entidades públicas y privadas a contribuir en la educación de sus propios hijos, no debe darse un divorcio entre ellos. Un líder educativo debe considerar estas alianzas que le permitirán dar solución a problemas específicos, incluso tener en cuenta que la comunicación no solo debe fomentarse en el interior del plantel educativo, sino que esta debe mantenerse con el entorno.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que entre las variables gestión educativa y clima institucional existe una relación negativa inversa débil; los resultados correlativos indican (Rho $-,248$) a un nivel de significancia bilateral del $0,05$ y con un nivel de significancia asintótica bilateral $0,034$; por lo que se rechazó la hipótesis nula. Aunque la relación entre las variables sea poco significativa; se puede afirmar que existe relación entre las variables.

Segunda

Se concluyó que no existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión didáctico – pedagógico de la IE 5173, los resultados estadísticos mostraron un Rho de $,031$ y una significancia asintótica bilateral de $0,796$ por lo que se aceptó la hipótesis nula.

Tercera

Se determinó que no existe una correlación significativa entre la gestión organizacional y el clima institucional de la IE 5173, según los resultados estadísticos Rho $,059$ y un nivel de significancia asintótica bilateral de $0,622 > 0,05$, aceptándose la hipótesis nula.

Cuarta

Se determinó que la gestión administrativa y el clima institucional de la IE no se relacionan significativamente; los resultados estadísticos mostraron un Rho de $-,062$; además el nivel de significancia asintótica bilateral resultó superior a $0,05$ ($0,604 > 0,05$) es así que hipótesis nula fue aceptada.

Quinta

Se concluye que el clima institucional y la gestión comunitaria de la IE 5173 no se relacionan significativamente; los resultados correlacionales muestran un Rho de $-,084$ y su significancia asintótica bilateral resultó superior a $0,05$ ($0,479 < 0,05$). Dándose por aceptada la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al director de la IE preparar y ejecutar, conjuntamente con los subdirectores de ambos niveles, un plan de mejora para el clima institucional, que incluya estrategias de motivación, de comunicación asertiva, de participación conjunta y de confianza; viendo que el porcentaje mayor de la población encuestada determinó que el clima en la institución que dirigen es poco adecuado.

Segunda

Se aconseja a los subdirectores del nivel de educación primaria y educación secundaria de la institución, que de la misma forma como se realiza el monitoreo a su personal debe trabajarse y dar mayor énfasis al acompañamiento de su plana docente, en busca de mejorar la gestión didáctico – pedagógico que se viene desarrollando en el plantel educativo.

Tercera

Se recomienda al director y a los subdirectores, revisar el reglamento interno de la institución, así como las funciones asignadas a su personal de trabajo, éstas pueden darse de acuerdo a la preparación, disposición e idoneidad de su personal; pero sobre todo buscar estrategias de motivación para que todo el personal se involucre en el cumplimiento de objetivos comunes.

Cuarta

Se recomienda al director de la IE unir esfuerzos con su personal docente para el cumplimiento de la calendarización o reformulación de ésta, la programación de múltiples actividades no determina una buena gestión, sino, el cumplimiento de ellas de forma planificada.

Quinta

Se sugiere al director de la IE gestionar alianzas estratégicas y participar continuamente en las actividades de la comunidad, puesto que la institución educativa es parte de la comunidad en que se encuentra y permitirá conocer la realidad que rodea la centro.

REFERENCIAS

- Abanto, A. (2020) *Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa N° 82019 La florida, Cajamarca. (Tesis- Maestría)* Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Abreu, J. (2012) *International Journal of Good Conscience. 7(2) 187-197. Julio 2012. ISSN 1870-557X 187. Hipótesis, Método & Diseño de Investigación.*
- Agudelo G., Aigner M., & Ruiz, J. (2010). Experimental y no-experimental. La Sociología En Sus Escenarios, (18). *Revista Udea.*
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Aixa, M. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016.* Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Álvarez, F. (2017) *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla. (Tesis -Maestría)* Universidad de Antioquía.
- Álvarez, G. (2019) *Política educativa de excelencia y estrategias de la nueva gestión pública, estudio de caso: Finlandia y Catalunya. (Tesis – doctorado)* Universidad de Barcelona.
- Angulo, O. (2019) *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto SENATI del distrito de San Juan de Lurigancho. (Tesis- Maestría).*
- Arrieta, M. (2019) *Incidencias de la comunicación interna en el clima institucional. (Tesis -Maestría)* Universidad de Barcelona.
- Botero, C. (2007). Cinco tendencias de la gestión educativa. *Revista Politécnica.N°05. 17-31*

- Cano, S. (2019). *Gestión educativa y calidad educativa en la Institución Educativa Emblemática Ricardo Bentín*. UGEL 02, Lima, 2016. (Tesis- Maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Carena, S. Cara, A. García, M. Paladini, M. Rizzi, L. & Robledo, Á. (2019). El registro de tareas como instrumento para evaluar la importancia asignada a la dimensión pedagógico-didáctica en la práctica docente en las instituciones escolares rurales. *Anuario Digital De Investigación Educativa*, (23). <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/adiv/article/view/3778>
- Casas, J., Repullo, L. y Donado, J. (2002) La encuesta como técnica de investigación. *Escuela Nacional de Sanidad. ISCIII. Madrid. España. Centro Nacional de Epidemiología. ISCIII. Madrid. España.*
- Casassus, J. (2008) Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B.
- Cejas, A. (2016) Gestión Educativa. *Integra Educativa Vol. II / N° 3*
- Chacón, L. (2014) Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Revista Omnia, vol. 20, núm. 2, 2014, pp. 150-161*. Universidad de Zulia, Maracaibo.
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34
- Chávez, F. (2019) *Asociación entre la percepción de clima escolar y la cantidad de horas de educación musical en estudiantes de primer ciclo básico de una escuela municipal de la Comuna de Huechuraba*. (Tesis - Maestría) Universidad de Chile.
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. McGraw-hill/interamericana editores, S.A.
- Correa, A.; Álvarez, A. y Correa, S (2009) La gestión educativa, un nuevo paradigma. *Fundación universitario Luis Amigo*. www.funlam.edu.co

- Effio, M. (2018) *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo -2017.* (Tesis- Maestría) Universidad César Vallejo.
- Escobar, J. y Cuervo, A. (2008) Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. - Avances en medición, 2008 researchgate.net.
- Frigeiro, G.; Poggi, M. y Tiramonti, G. (1992) *Las Instituciones educativa Cara y Ceca. Elementos para su comprensión.* Troqvel Educación. Serie Flacson.
- García, M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de administración. N°. 42 / Jul - dic. 2009.* Universidad del Valle.
- Gómez, M. (2020) *Gestión escolar: Factores de éxito y limitaciones de la política pública en cuatro instituciones de la UGEL 07*(Tesis- Maestría)
- Hernández, E. (2014). *La importancia del clima laboral en una empresa. La estrella de Panamá.* Recuperado de <http://laestrella.com.pa/economia/importancia-clima-laboralempresa/23773652>.
- Hernández, R. (2006) Metodología de la investigación. Análisis de datos cuantitativos. ciberinnova.edu.co.
- Ixtacuy, O. (2001) Estrategias de gestión comunitaria. *Revista cuatrimestral de divulgación de la ciencia Eco fronteras n°13 marzo/agosto.* <https://revistas.ecosur.mx/ecofronteras/index.php/eco/article/view/436>
- López, P. y Fachelli, S. (2012) Libro digital: Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona pedro.lopez.roldan@uab.cat.
- Martín, M. (2000) Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar 27,2000. Pp. 103 -117. Departamento de Educación. Universidad de Alcalá.
- Martínez, L. *Administración educativa* (1 ed.). Tlalnepantla, México: Red Tercer Milenio S. C.

- Mendoza, G. (2018) *Gestión educativa institucional y clima escolar en las instituciones educativas de la Red N°10 UGEL 06 Ate, 2018*. (Tesis -Maestría) Universidad César Vallejo.
- Ministerio de Educación (2011). *Manual De Gestión Para Directores De Instituciones Educativas*. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Paredes, T. (2015) *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014*. (Tesis -Maestría) Universidad Nacional de Cajamarca.
- Pedraza, N. (2018) *Revista lasallista de investigación -vol. 15 no 1 - 2018*
El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano.
- Peña, S. (2018) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific - Vol. 3, N° 7 – febrero - abril 2018 - pág. 177/192*
- Ramírez, C.; García, E. y Cruel, J. (2017) *Gestión educativa y desarrollo social. Dominio de las Ciencias. Vol. 3. Marzo. Pp. 378-390.*
- Rodríguez, E. (2016) El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores. Vol. 1 N° 25. Enero - junio 2016 pp. 3-18.*
- Rojas, P. (2019) *Gestión educativa y los estilos de comunicación organizacional en los docentes de educación inicial de la red N° 13 de Huaycán, UGEL N° 06 – 2017*. (Tesis- Maestría) Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Rojo, J. (2006) Laboratorio de Estadística Instituto de Economía y Geografía Consejo Superior de Investigaciones Científicas Madrid, 22 a 26 de junio de 2006.
- Sánchez, E. (2000) Continuidad de la participación comunitaria. *Revista de la Facultad de Humanidades*. Universidad Central de Venezuela.

- Sandoval, M. (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico – administrativas. Año 10. N° 17. pp:78-82*
- Santa, J. (2012) Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Rev Méd Electrón.*
<http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/ano%202012/vol5%20202/tema11.htm>
- Segredo, A. (2013) Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización *Revista Cubana de Salud Pública. 2013*
<http://scielo.sld.cu>.
- Sicos, R. (2017) *Clima institucional y gestión educativa en docentes de la Red N°11-UGEL 4, Ancón, 2017.* (Tesis – segunda especialidad) Universidad César Vallejo.
- Silva, S. (2015) *Clima institucional y su relación con la gestión educativa de la institución educativa “San Miguel” de la provincia de San Miguel Cajamarca. 2015.* (Tesis- Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca.
- Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (s.f.). Métodos de recolección de datos para una investigación.http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf-2019
- Trajtenberg, N. (2006) Confianza. Documento de trabajo/ FCS-DS;2006/77.
- Ucrós, M. y Gamboa, T. (2010) Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial. SSN 1317-8822 • Año 9 • N° 1 • Enero - junio 2010*
• Pg. 179-190
- Vega, L. (2019) Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y educación (ISSN 2707-3378) vol. 1 N°2.* febrero del 2020.
- Wandersleben, Y. (2016) *Clima organizacional en escuelas del sistema educativo adventista en la región del Biobío, Chile.* (Tesis- Doctoral). Universidad de Alcalá.

ANEXO 3

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	La gestión educativa es un conjunto de acciones integradas y articuladas para el logro de objetivos establecidos en el Proyecto Educativo de una institución; estas acciones deben estar enmarcadas dentro de un proceso de planificación estratégica y debe tener una visión relacionada con el entorno y las propias capacidades de la institución. Cejas (2016)	La gestión educativa es un sistema; donde las actividades estratégicas y planificadas se realizan guiadas por instrucciones y técnicas apropiadas para lograr objetivos establecidos en instituciones públicas como privadas	Pedagógico - didáctica	Actualización pedagógica	Ordinal
				Planificación curricular	
				Acompañamiento docente	
				Monitoreo docente	
			Organizacional	Reglamento Interno	
				Organización del personal	
				Funciones del personal	
			Comunitaria	Educación de calidad	
				Prácticas comunitarias	
				Aliados estratégicos	
			Administrativa	Dirección y planificación	
				Recursos humanos	
				Recursos económicos	
Calendarización					
Clima Institucional	El clima organizacional es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los trabajadores. Sandoval (2004)	El clima institucional se refiere a las características del medio ambiente de trabajo; que son percibidas de forma directa o indirecta por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente. Este tiene repercusiones en el comportamiento laboral.	Comunicación	Respeto	Ordinal
				Aceptación	
				Espacios y horarios	
				Ocultar información	
				Rapidez	
			Motivación	Autonomía	
				Satisfacción	
				Reconocimiento	
			Confianza	Confianza	
				Sinceridad	
			Participación	Grupos formales e informales	
				Equipos y reuniones de trabajo	
				Se propicia la participación	

ANEXO 4

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente: El presente cuestionario pretende recolectar información de forma reservada acerca de la Gestión Educativa que existe en la Institución Educativa.

Marcar con una X en una sola alternativa.

NOTA: Para cada ítem se considera una escala de 1 a 5 donde:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	Dimensión pedagógico - didáctica					
1	En la IE se realiza la planificación curricular de forma adecuada y en el tiempo pertinente.					
2	En la IE se consideran las necesidades de aprendizaje de los estudiantes en la planificación curricular.					
3	En la IE se trabaja de manera colegiada para la elaboración de documentos pedagógicos.					
4	El equipo directivo brinda una adecuada capacitación docente sobre planificación y evaluación formativa.					
5	En la IE se motiva a los docentes a participar de las capacitaciones virtuales de Perú educa.					
6	En la IE se preocupan por la formación profesional de sus docentes.					
7	Existe un adecuado monitoreo docente en la IE.					
8	Existe un adecuado acompañamiento docente en la IE.					
	Dimensión organizacional					
9	Existe una buena organización dentro de la IE.					
10	Las funciones del personal son distribuidas de acuerdo al perfil profesional.					
11	Todos cumplen con sus funciones dentro de IE					

12	Conoces el reglamento interno de la IE.					
13	Se respetan los acuerdos de convivencia establecidos en la IE.					
	Dimensión administrativa					
14	Los gastos realizados en la IE son organizados y planificados.					
15	La comisión de recursos propios brinda informes detallados sobre el uso de los recursos económicos.					
16	El comité de mantenimiento informa sobre los recursos recibidos para el mantenimiento del local de la IE.					
17	En la IE es adecuado el manejo de los recursos económicos.					
18	Es adecuada la distribución de funciones administrativas.					
19	Se respeta y cumple la calendarización anual de la IE.					
	Dimensión comunitaria					
20	La IE motiva la participación activa de los padres de familia en todas las actividades programadas.					
21	La IE ha establecido alianzas estratégicas con las instituciones de la comunidad.					
22	Participa la IE de las actividades de su comunidad.					
23	La propuesta pedagógica de la IE es conocida por la comunidad.					

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: El presente cuestionario pretende recolectar información de forma reservada acerca del Clima Institucional que existe en la Institución Educativa.

Marcar con una X en una sola alternativa.

NOTA: Para cada ítem se considera una escala de 1 a 5 donde:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA

CLIMA INSTITUCIONAL						
N°	ITEMS	VALORACIÓN				
	Dimensión: COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
1	En la IE existe una comunicación constante y de respeto entre el equipo directivo y el personal docente.					
2	En la IE los directivos comunican oportunamente la designación de responsabilidades o actividades a realizarse.					
3	En la IE las responsabilidades y actividades se comunican de a través de medios impresos.					
4	Es adecuada la comunicación entre docentes dentro de la IE.					
5	El equipo directivo ha ocultado información importante al personal docente.					
	Dimensión: MOTIVACIÓN					
6	El reconocimiento y estímulo exceden las presiones y críticas recibidas en la IE.					
7	En la IE el equipo directivo muestra interés en satisfacer las necesidades sociales de su personal.					
8	El equipo directivo brinda instrucciones generales al personal dejándoles la responsabilidad del trabajo específico.					
9	Todos se encuentran satisfechos de pertenecer a la IE.					
10	En la IE el ambiente es sano y agradable.					

	Dimensión: CONFIANZA					
11	En la IE hay confianza en la responsabilidad individual respecto al trabajo asignado.					
12	El equipo directivo de nuestra IE incentiva a expresar nuestros puntos de vista, aunque estemos en desacuerdo con ellos.					
13	Para el equipo directivo de nuestra IE toda actividad puede ser mejor hecha.					
14	En la IE existe confianza entre el equipo directivo y su personal a cargo.					
	Dimensión: PARTICIPACIÓN					
15	Cuando hay un problema en la IE, se resuelve de manera conjunta.					
16	En la IE se toma en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo					
17	Se propicia el trabajo en equipo dentro de la IE					
18	En la IE se incentiva la participación de los padres de familia en las diferentes actividades.					

ANEXO 5



PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (en caso existan): El instrumento posee 95% de validez cualitativa

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador Dr. / Mg: ALEJANDRO RAMIREZ RIOS

DNI: 07191553

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de marzo del 2021



Firma del experto informante

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador Dr. / Mg: FRIDA LIMPI CCAHUANA

DNI: 40093993

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suiciencia, se dice suiciencia cuando los ítems planteados son suicientes para medir la dimensión

Lima, 03 de marzo del 2021



Firma del experto Informante
Frida Limpi Ccahuana
DNI 40093993
Magister en Gestión y Docencia Educativa

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Observaciones (en caso existan):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Vega Vilca

DNI: 09826463

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 05 de marzo del 2021



Firma del experto informante

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VARIABLES	Alfa de Cronbach	Números de elementos
Gestión Educativa	0,964	23 ítems
Clima institucional	0,962	18 ítems

ANEXO 7

Data de encuestas

	VARIABLE 1																		VARIABLE 2																		V1	D1	D2	D3	D4	V2					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36							P37	P38	P39	P40	P41
E1	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	2	2	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	96	34	23	25	14	79
E2	3	4	5	3	3	2	5	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	79	27	19	19	14	48
E3	3	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	5	2	3	2	3	3	3	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	4	2	2	5	5	3	65	22	16	17	10	62
E4	3	5	5	2	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	1	3	3	2	5	2	3	1	1	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	68	24	21	16	7	58
E5	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	83	32	15	21	15	47	
E6	4	3	5	2	2	3	4	3	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	86	26	18	25	17	60	
E7	2	4	4	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	60	24	13	15	8	53		
E8	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	89	30	21	25	13	57		
E9	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	5	3	3	1	1	2	2	5	3	2	2	3	4	3	3	5	3	2	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	65	24	17	14	10	55	
E10	4	5	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	2	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	74	28	16	19	11	70
E11	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	64	20	16	18	10	65	
E12	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	2	2	3	4	5	3	3	4	3	2	2	1	4	3	1	2	4	3	2	4	3	4	1	3	3	2	2	90	36	22	19	13	46		
E13	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	2	3	5	5	5	3	4	4	5	5	2	89	33	20	20	16	72		
E14	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	5	4	4	5	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	53	20	17	10	6	70	
E15	4	5	4	3	3	5	4	2	4	4	5	4	4	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	5	89	33	20	20	16	65	
E16	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	96	34	23	25	14	79		
E17	4	4	5	3	2	5	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	79	27	19	19	14	48		
E18	3	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	1	3	2	5	2	3	2	2	3	3	4	4	1	2	2	4	5	4	4	2	2	5	5	3	65	22	16	17	10	62			
E19	3	5	5	2	3	2	2	2	3	3	5	5	5	2	1	3	3	2	5	2	3	1	1	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	68	24	21	16	7	58		
E20	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	83	32	15	21	15	47		
E21	4	3	5	3	2	3	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	86	26	18	25	17	60	
E22	2	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	1	5	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	60	24	13	15	8	53	
E23	4	5	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	89	30	21	25	13	57		
E24	4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	4	5	3	3	1	1	2	2	5	3	2	2	3	4	3	3	5	3	2	1	2	5	3	3	3	3	2	3	3	4	65	24	17	14	10	55	
E25	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	5	4	4	5	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	74	28	16	19	11	70	
E26	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	5	64	20	16	18	10	65	
E27	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	2	2	3	4	5	3	3	4	3	2	2	1	4	3	1	2	4	3	2	4	3	4	1	3	3	2	2	90	36	22	19	13	46		
E28	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	2	3	2	3	5	5	5	3	4	4	5	5	2	89	33	20	20	16	72		
E29	2	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	4	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	5	4	4	5	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	53	20	17	10	6	70		
E30	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3	4	5	5	4	3	4	4	5	3	4	2	2	4	3	4	4	2	4	3	4	4	5	89	33	20	20	16	65		
E31	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	96	34	23	25	14	79		
E32	3	4	5	3	2	5	2	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	79	27	19	19	14	48		
E33	3	5	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	1	3	2	5	2	3	2	2	3	3	4	4	1	2	2	4	5	4	5	4	4	2	2	5	5	3	65	22	16	17	10	62	
E34	3	5	5	2	3	2	2	2	3	3	5	5	2	1	3	3	2	5	2	3	1	1	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	68	24	21	16	7	58		
E35	4	5	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	83	32	15	21	15	47		
E36	4	3	5	3	2	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	86	26	18	25	17	60	
E37	2	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	1	5	1	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	1	60	24	13	15	8	53	
E38	4	5	5	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	3	89	30	21	25	13	57		
E39	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	5	3	3	1	1	2	2	5	3	2	2	3	4	3	5	3	3	2	1	2	5	3	3	3	2	3	3	3	4	65	24	17	14	10	55		
E40	4	5	4	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	2	5	4	4	5	2	2	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	74	28	16	19	11	70		
E41	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	5	3	4	2	4	2	4	3	4	4	2	4													

ANEXO 8

FIGURAS DESCRIPTIVAS

Figura 1:

Gestión Educativa y Clima Institucional

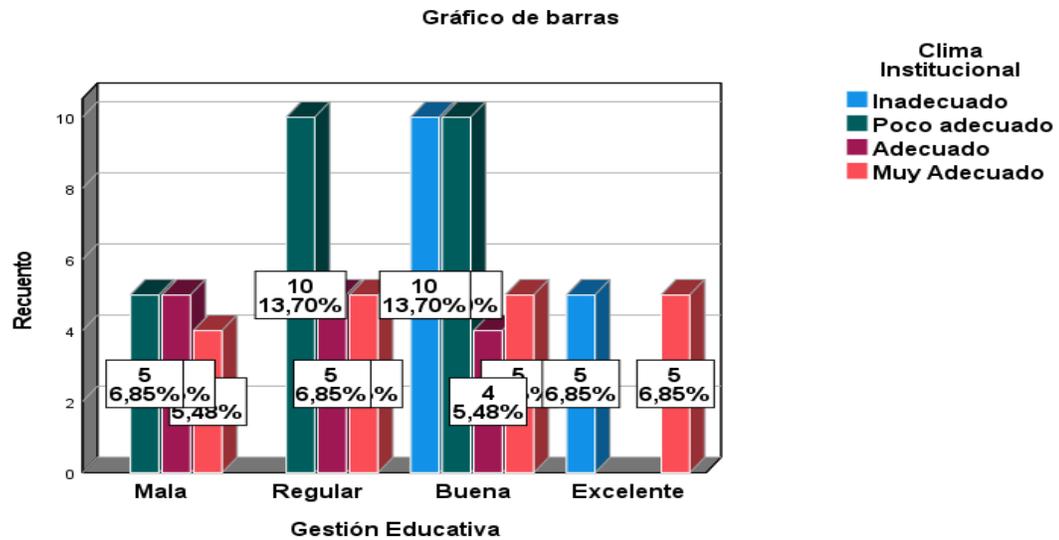


Figura 2:

Dimensión didáctico -pedagógica y Clima Institucional

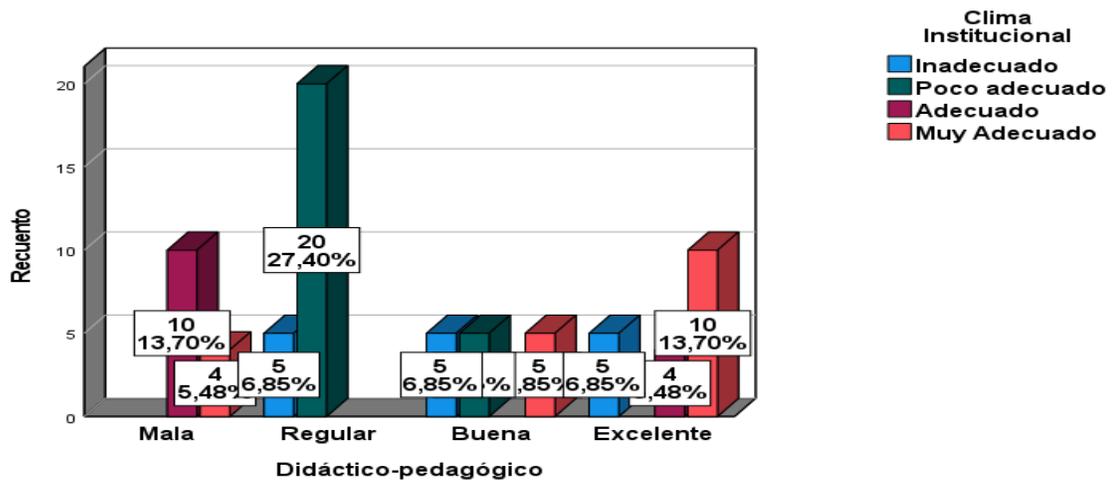


Figura 3:

Dimensión Organizacional y Clima Institucional

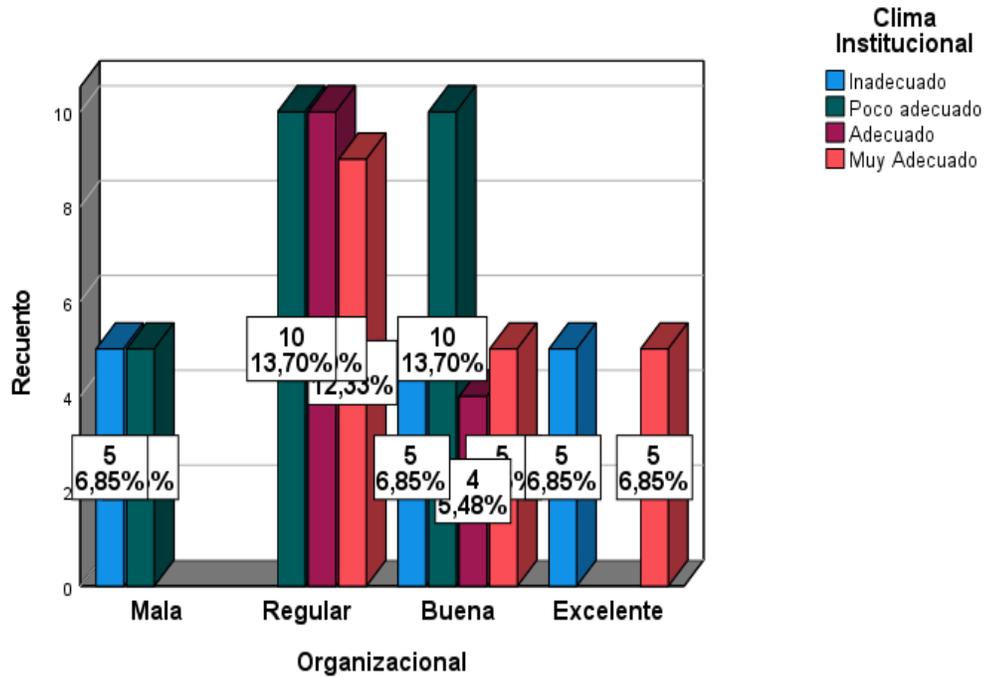


Figura 4:

Dimensión Administrativa y Clima Institucional

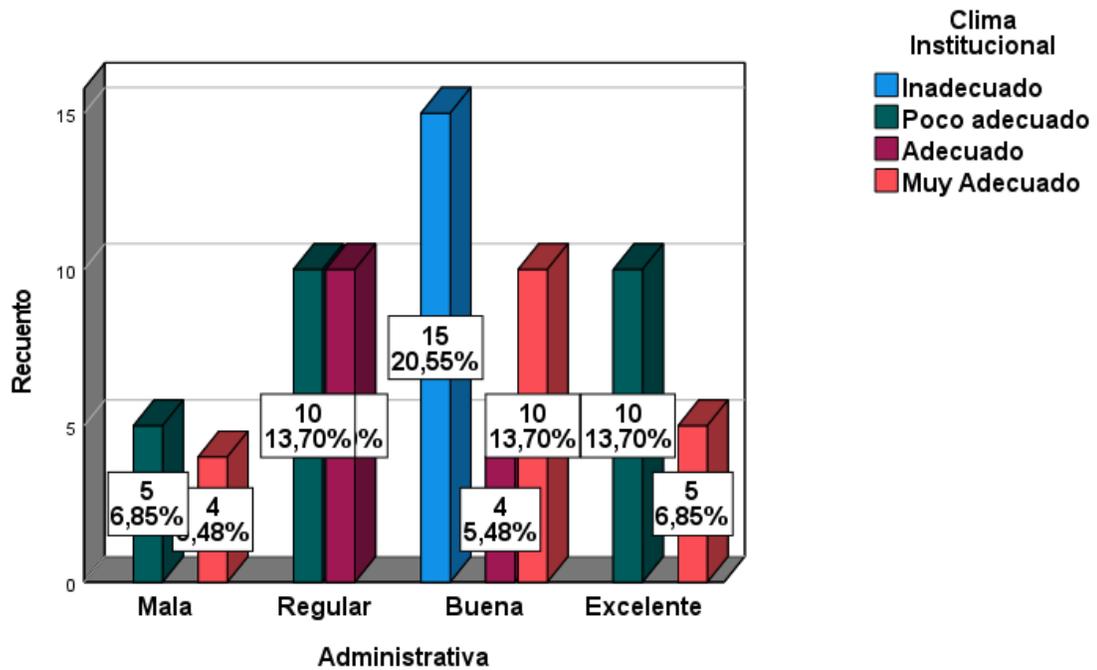


Figura 5:

Dimensión Comunitaria y Clima Institucional

