



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima Laboral en la Gestión Educativa de la I.E. Integrada N°  
459 – 51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:**

Esquivel Ramos, Mercedes (Orcid.Org/[0000-0001-6057-1954](https://orcid.org/0000-0001-6057-1954))

**ASESOR:**

Dr. Villacorta Valencia, Henry (Orcid.Org/[0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por haberme concedido la oportunidad de dar un paso más en mi formación profesional, a mi madre, quién es mi motor y motivo de superación en la vida, por enseñarme con su ejemplo que el esfuerzo y perseverancia sirve para levantarnos y conseguir nuestros anhelos.

A mi esposo e hijas por el apoyo incondicional en este paso de superación que me propuse.

A mis niños y niñas quienes son mi fuente de inspiración en esta hermosa carrera que abrazo con mucho amor.

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de superación personal y profesional.

A los docentes, muy especialmente al Mg. Henry Villacorta Valencia, Mg. Zhuleim Lourdes Agreda Romero, personas de gran sabiduría quienes me han orientado en la elaboración de este trabajo, a mis validadores, al director y docentes de mi institución educativa quienes me colaboraron en el proceso de recolección de datos, a mis compañeros por estar siempre pendientes con los comunicados y mantenernos informados.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra, muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS .....	24
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	

## Índice de tablas

<b>Tabla.1</b> Características de la población .....	21
<b>Tabla.2</b> Niveles de Confiabilidad.....	22
<b>Tabla.3:</b> Confiabilidad del instrumento.....	22
<b>Tabla.4:</b> Genero de los encuestados de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	24
<b>Tabla 5:</b> Edad de los encuestados de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	25
<b>Tabla 6:</b> Clima laboral en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios.....	26
<b>Tabla 7:</b> Autonomía de los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	27
<b>Tabla 8:</b> Cooperación entre los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	28
<b>Tabla 9:</b> Reconocimiento de los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	29
<b>Tabla 10:</b> Organización de los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	30
<b>Tabla 11:</b> Gestión educativa en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios ..	31
<b>Tabla 12:</b> Gestión directiva o institucional en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios.....	32
<b>Tabla 13:</b> Gestión pedagógica y académica de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	33
<b>Tabla 14:</b> Gestión administrativa y financiera en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios .....	34
<b>Tabla 15:</b> Niveles de correlación bilateral .....	35
<b>Tabla.16:</b> Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk.....	35
<b>Tabla 17:</b> Correlación entre la variable clima laboral y gestión educativa .....	36
<b>Tabla 18:</b> Coeficiente de determinación entre la variable independiente (Clima laboral) y la variable dependiente (Gestión educativa) .....	37
<b>Tabla 19:</b> <i>Correlación entre la dimensión autonomía y la variable gestión educativa</i> .....	37
<b>Tabla 20:</b> Coeficiente de determinación entre la autonomía y gestión educativa.	38

<b>Tabla 21:</b> Correlación entre la dimensión cooperación y la variable gestión educativa .....	38
<b>Tabla 22:</b> Coeficiente de determinación entre la cooperación y gestión educativa .....	39
<b>Tabla 23:</b> Correlación entre la dimensión reconocimiento y la variable gestión educativa .....	39
<b>Tabla 24:</b> Coeficiente de determinación entre la reconocimiento y gestión educativa .....	40
<b>Tabla 25:</b> Correlación entre la dimensión organización y la variable gestión educativa .....	40
<b>Tabla 26:</b> Coeficiente de determinación organización y gestión educativa .....	41

## Índice de gráficos y figuras

<b>Gráfico 1:</b> <i>Genero de los encuestados</i> .....	24
<b>Gráfico 2:</b> <i>Edad de los encuestados</i> .....	25
<b>Gráfico 3:</b> <i>Clima laboral</i> .....	26
<b>Gráfico 4:</b> <i>Autonomía</i> .....	27
<b>Gráfico 5:</b> <i>Cooperación</i> .....	28
<b>Gráfico 6:</b> <i>Reconocimiento</i> .....	29
<b>Gráfico 7:</b> <i>Organización</i> .....	30
<b>Gráfico 8:</b> <i>Gestión educativa</i> .....	31
<b>Gráfico 9:</b> <i>Gestión Directiva o Institucional</i> .....	32
<b>Gráfico 10:</b> <i>Gestión Pedagógica y Académica</i> .....	33
<b>Gráfico 11:</b> <i>Gestión Administrativa y Financiera</i> .....	34

## Resumen

La presente tesis tiene como objetivo principal determinar la influencia que posee el clima laboral, dentro de la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021. Esta investigación propone que existe una relación directa entre ambas variables, por ende, el inadecuado clima laboral presente en la institución mencionada, repercute negativamente en la gestión educativa y afecta, en consecuencia, al alumnado. Asimismo, precisar que este trabajo se desarrolló bajo los lineamientos de la metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo básico correlacional causal de corte transversal, se utilizó la técnica de encuesta y su instrumento utilizado fue el análisis del cuestionario de preguntas. Además, para establecer la correlación se aplicó el coeficiente de Pearson en el SPSS-25 entre las variables, se verificó que existe correlación causal entre la variable clima laboral y la variable gestión educativa positiva de acuerdo a la correlación de Pearson cuyo valor es de 0,818 y con un 67% de coeficiente de determinación indica que el grado de asociación es positiva. Se llegó a la conclusión que, debido a la relación positiva entre las variables expuestas, si se mejora el clima laboral también habrá una mejora en la gestión educativa.

Palabras Claves: Clima, laboral, gestión, educativa

## **Abstract**

The main objective of this thesis is to determine the influence that the work environment has, within educational management in the I.E. Integrated N ° 459-51070 Barrio de Dios, Santiago district, 2021. This research proposes that there is a direct relationship between both variables, therefore, the inadequate work environment present in the aforementioned institution has a negative impact on educational management and affects, consequently, to the students. Likewise, it should be noted that this work was developed under the guidelines of the quantitative approach methodology, non-experimental design, cross-sectional causal correlational basic type, the survey technique was used and the instrument used was the analysis of the questionnaire. In addition, to establish the correlation, the Pearson coefficient was applied in the SPSS-25 between the variables, it was verified that there is a causal correlation between the work environment variable and the positive educational management variable according to the Pearson correlation whose value is 0.818 and with a 67% coefficient of determination indicates that the degree of association is positive. It was concluded that, due to the positive relationship between the exposed variables, if the work environment is improved there will also be an improvement in educational management.

Keywords: Climate, labor, management, educational

## **I. INTRODUCCIÓN**

Es innegable que el sector educativo ha ido adquiriendo cada vez más relevancia en las últimas décadas, la sociedad va tomando conciencia de lo importante que es este sector dentro del desarrollo y el perfil de una la sociedad. La educación no se limita únicamente a impartir conocimiento académico, al contrario, está involucrada en diversas áreas de la formación humana, promueve valores, probidad, entre otros factores que han de garantizar una convivencia armoniosa. Como es predecible, es de vital importancia trabajar y optimizar el sector educativo, por ello, el presente trabajo busca, a su manera, aportar al cumplimiento de dicho objetivo.

En la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios, los últimos años se han caracterizado por un clima laboral perjudicial, abundan las discrepancias y enemistades entre los docentes, por tanto, reina un ambiente de tensión y hostilidad. Naturalmente, esta problemática afecta directamente al alumnado, por ende, resulta de suma urgencia que el problema sea discutido y solucionado. El pésimo clima laboral provoca que muchos docentes no tengan suficiente interés y dedicación en el trabajo, factores que, además de conducir a una baja productividad, impuntualidad y actitudes negativas por parte de los docentes; repercute directa y negativamente en la gestión educativa. Una deficiente gestión educativa deviene en el incumplimiento de los objetivos trazados, no existe una coordinación docente efectiva y por tanto complican considerablemente el aprendizaje continuo y homogéneo de los estudiantes.

En la institución educativa en análisis, se percibe con claridad que este problema es preocupante y merece una reflexión profunda por parte del personal de la institución, a la vez implica orientar la atención en cuanto a su tratamiento, toda vez que identificado este problema se debe ver en qué medida la gestión educativa se asocia al clima laboral en esta institución educativa, ello va a permitir con seguridad replantear tanto a nivel de director, administrativos, como docentes una política educativa que se sustente primeramente en los principios o dimensiones del clima laboral como de la gestión educativa, que son las variables de estudio de esta investigación y directamente a mejorar la calidad educativa en

beneficio directo de los niños y niñas que finalmente resultan siendo los afectados directos.

Por lo expuesto el problema general de la investigación que se plantea es:

¿Cómo influye el clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021?, a partir de la interrogante manifestada también se pretende formular los siguientes problemas específicos ¿Cómo influye la autonomía en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021?; ¿Cómo influye la cooperación en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021?; ¿Cómo influye el reconocimiento en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021?; ¿Cómo influye la organización o estructura en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021?.

Respecto de la justificación de la investigación: En la investigación se consultó diferentes fuentes bibliográficas, libros, etimologías científicas para que la investigación pueda tener un amplio sustento en cuanto a teorías; con la finalidad de aportar un mayor conocimiento del que ya se tiene, con respecto a los temas clima laboral y gestión educativa con sus dimensiones de estudio las cuales servirán para explicar mejor las variables para un mejor entendimiento e incorporando nuevos alcances del tema, para que en el futuro este estudio sirva de referencia para el análisis de relación clima laboral y gestión educativa del personal del I.E. INTEGRADA N° 459 – 51070 BARRIO DE DIOS.

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo; tomando en cuenta las apreciaciones que tienen el personal que labora en la institución, para ello se utilizó un cuestionario, por ser lo más idóneo para la recolección de datos, ya que son de una fuente directa y primaria. De esta manera se busca garantizar una mayor confiabilidad de las conclusiones presentadas en este trabajo. En ese sentido, se espera que esta investigación pueda ser referida en futuras investigaciones y favorecer no solo a la institución sino a todo el distrito.

La investigación es significativa, tiene impacto, porque a partir de ésta se detalla el proceder de las variables de estudio: clima laboral y gestión educativa. Se busca el beneficio de la comunidad educativa, los padres de familia y los estudiantes, ya que, como consecuencia se fortalecerá el clima laboral necesario

para realizar un trabajo colegiado, considerando las dimensiones del estudio y sus resultados finales.

Cabe mencionar que el objetivo general de esta investigación es el de determinar la influencia del clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021 además como objetivos específicos se tienen: determinar la influencia de la autonomía en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021, determinar la influencia de la cooperación, en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021, determinar la influencia del reconocimiento en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021, determinar la influencia de la organización o estructura en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Como Antecedentes Internacionales tenemos a;

A. El estudio denominado: “Relación existente entre el clima laboral y propuesta de gestión educativa”, fue hecho por Jaime Alberto Correa Amaya, es una investigación desarrollada por la facultad de estudios a distancia de la Universidad Militar Nueva Granda. Este estudio intenta averiguar el impacto que tienen estas variables sobre la motivación y el trabajo en equipo, así mismo intenta analizar la incidencia que tienen estas variables sobre el liderazgo partiendo de un enfoque en donde intervienen varios actores componentes de la organización. La investigación se desarrolló el año 2013, en la ciudad de Bogotá. El objetivo principal de la tesis fue analizar la variable clima laboral y cómo ésta afecta variables importantes de una organización educativa, como por ejemplo al liderazgo, trabajo en equipo y motivación. El punto de vista aplicado es el sistémico y las propuestas de la Gestión educativa. Para ello se explican conceptos como el de gestión educativa, que viene a ser un conglomerado de procesos, de decisiones y de ejecución de actos que dejan el paso abierto a la realización de prácticas en pedagogía, su posterior ejecución y evaluación correspondiente. (Botero,2008), seguidamente se tiene al clima laboral del cual se explica que es el conglomerado de características que posee un determinado ambiente de trabajo. En este caso se estudia el ambiente laboral que tiene la Facultad de estudios a distancia, para ello se toma en cuenta a los docentes, directivos de la facultad y secretarías como los actores que perciben directamente la influencia en el mismo y que a su vez influye en su motivación, trabajo en equipo y liderazgo. Luego de estudiados estos factores se establecieron propuestas encaminadas a mejorar el trabajo en equipo, liderazgo y motivación, mejorando a su vez el clima laboral que se desenvuelve en dicho lugar. Como conclusiones del estudio se formularon diversas reflexiones respecto a los resultados de los exámenes que se efectuaron a los funcionarios, esto principalmente obedece al hecho de que muchos de ellos pudieran haber omitido la verdad respecto a lo que sucede realmente en el espacio laboral. Como otra conclusión se comenta el hecho

de que no se realizan retroalimentaciones respecto a los resultados de dichas evaluaciones, las cuales deberían tener fines concretos encaminados a mejorar las actitudes, aptitudes, comportamientos y percepciones de los actores del espacio de estudio, es decir de los funcionarios, o sea, un desarrollo del individuo, del grupo, así como de los procedimientos que aplica la parte académica y administrativa de la facultad. Se propone la mejora del clima laboral como último ítem.

- B. La investigación desarrollada el año 2014, tiene como título: “Factores motivacionales en los docentes de una institución educativa pública del sector norte de la Dorada y su relación con el clima laboral”. El área de la investigación fue la ciudad de Manizales en Colombia. El objetivo principal fue el de analizar a una institución educativa de carácter público como si se tratara de una empresa, en la que pueden presentarse problemas referentes a la motivación y frustración de sus trabajadores. Para el caso de la institución educativa se refiere a docentes principalmente, puesto que son uno de los actores con más exposición a problemas que tienen que ver con la salud, entre ellos la mental, menciona por ejemplo al estrés, la depresión entre otros. Esto obedece al hecho de que los docentes permanentemente están al frente de situaciones tensas provocadas por el alumnado, directivos y las normas que imperan en dicha organización. Estos manifiestan que estas situaciones se deben a dificultades que se presentan en la institución en que se trabaja, el clima laboral que impacta en sus necesidades personales, incluso en sus gustos y en la percepción de bienestar y frustración. Sin embargo, estos actores suelen no relacionar estas dificultades con su propio accionar y motivación. Como conclusiones del estudio se explica que el clima laboral imperante en la institución educativa tiene un grado moderado, es decir, las condiciones de trabajo favorecen al desarrollo de las relaciones en un nivel básico, por otro lado, se carece de un nivel de interrelación entre todos los factores que integran la organización. Se explica que esto puede ser causado por el choque cultural, sin embargo, también puede estar influenciado por el hecho de que no existe una identidad organizacional bien formada y que sea estable. Esto porque no existen estrategias y métodos gerenciales que se apliquen a toda la población, esto

conlleva a su vez a la no existencia de objetivos claros en la institución educativa. Evaluando a las características del clima laboral se notó por parte de los actores ciertos rasgos de insatisfacción, las cuales, al ser sometidas a una correlación estadística junto con la motivación, dio como resultado a una relación no directa y no lineal. En su análisis multicausal del comportamiento se evidenció, a pesar de no existir pruebas estadísticas, una co -afectación entre ambas variables. Por lo que se ratifica la propuesta de Toro (2002) al referirse a que las variables son independientes. Se concluye en que se deben desarrollar de manera eficiente la guía y dirección estratégica que se tiene para los procesos motivaciones de los maestros del sector público. Esta situación obedece a que las instituciones educativas se encaminan sólo a crear conocimientos olvidando por completo el hecho de que es una organización, por lo que debe tener directrices eficaces para la sociedad de hoy, en la que coinciden aspectos de organización, tal como lo expresa Calderón (2004), existe en el sector educativo una dependencia de la gerencia que organiza al talento humano, es decir de la gerencia de recursos humanos que tienen como objetivo crear una nómina, retribuir las prestaciones y colgar innovaciones al sistema. Por última conclusión se establece la necesidad de una transformación general en el sistema que forma a los gerentes del cambio en la educación, es decir los docentes, ya no basta con hablar de calidad y revolución en la educación sino de un verdadero cambio en la forma de administrar la educación en las instituciones.

Respecto a los antecedentes nacionales:

- A. El estudio titulado: “Gestión Educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay-2015”, fue elaborada el año 2015, por el investigador Santiago Tinco Tupa en la ciudad de Lima. El objetivo principal de la investigación fue estudiar el clima laboral y su impacto en la gestión educativa de los maestros de las instituciones educativas. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. Como estadístico se usó la prueba Rho de Spearman, que es de tipo no paramétrico, cuyos resultados arrojaron un 0.05 de nivel de significancia. Esto significa que las

variables Gestión Educativa y Clima Laboral presentan una relación significativa, en las instituciones de nivel primario de Mollendo para el año 2015. El rho tuvo un resultado de 0.874, con un nivel de significancia de 0.000 y un  $p < 0.05$ . Esto nos muestra que entre las variables de estudio existe una relación directa y de significancia. Como conclusión final se comprueba que la hipótesis general del estudio es correcta, es decir, las variables gestión educativa y clima laboral en las instituciones de educación de nivel primario en el año 2015, se relacionan significativa y directamente, por lo que se acepta.

- B. La tesis titulada: “Clima laboral y participación en la institución educativa Enrique López Albújar” se llevó a cabo el año 2015 en Piura. La investigadora fue Asteria Albañil Ordinola, quien tuvo como propósito investigativo analizar la variable clima laboral partiendo del enfoque educativo que posee una institución de carácter público, tomando como base la percepción de los docentes de la mencionada institución. Como dimensiones importantes de la variable clima laboral se tomaron a la participación, la comunicación y la satisfacción laboral, estas a su vez se guiaron de las siguientes variables: el trabajo en equipo y el nivel de reconocimiento que se halla en el ambiente de trabajo de la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. El trabajo explica en un primer punto el contexto problemático del ítem educación y de los efectos del mismo en Perú y América Latina, recalca a su vez al recurso humano y sus distintos vínculos comunicativos como factor determinante para lograr ventaja competitiva en el ámbito de la educación. En el segundo punto se elaboraron las teorías, estudios previos del tema de investigación, enfoques de diversos autores relacionados a la variable clima laboral, así como a sus dimensiones. Partiendo de las dimensiones más significativas de la variable clima laboral sacadas del estudio de varios autores, se llegó a identificar la realidad de la institución educativa pública. Una de las conclusiones a las que se llegaron, fue que los maestros a los que se les aplicó la encuesta perciben un clima laboral que está situado entre los rangos regular hacia bueno, dentro de la institución educativa pública, es decir tiene un nivel medianamente satisfactorio. Esto se explica porque elementos importantes del clima laboral,

valga decir el reconocimiento, posee rangos que van de regular hacia muy bajo, como ejemplo resaltante de estos niveles de reconocimiento se incluye al reconocimiento de la parte directiva hacia los docentes. Otra conclusión es que el personal que constituye la parte administrativa y de servicios tiene un nivel de respeto con rangos bajos, sobre todo en lo que respecta al indicador respeto. Respecto al indicador respeto, los docentes concluyen que existe entre ellos un rango más alto de respeto comparado con el que les proveen los administrativos y personal de servicio, sin embargo, también se índice en el hecho de que el nivel de satisfacción tiene rangos bajos sobre todo con respecto al trato que reciben por parte de la directiva. En forma global, un 62% de los maestros percibe un nivel de satisfacción que tiene un rango de bajo a muy bajo. Finalmente se establece que los docentes contribuyen decididamente a la formación de un clima laboral óptimo, así mismo se establece que la parte directiva, personal de servicio y padres de familia no contribuyen tanto a este aspecto. El investigador concluye respecto a la variable clima laboral, como un aspecto que no se puede medir de forma absoluta, siendo que producto de la interrelación de varios componentes y de un cúmulo de particularidades que se dan en la institución educativa.

Respecto a la variable de clima laboral: Lo que nos comprometemos a alcanzar dentro de las instituciones de educación es un ambiente en donde se puedan llevar relaciones de mutuo respeto, de entendimiento, de coexistencia beneficiosa para los miembros que integran la organización. Así mismo que se practique la equidad, con fiel realización del educando para que se le inculque el saber de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. También se deben garantizar la no violencia dentro de las instituciones implementando para ello proyectos que contengan la pertinente intervención para evitar casos de conflicto que pudieran acontecer en dichas instituciones. (Ministerio de Educación, 2015)

Se entiende como clima laboral al cómo perciben los miembros de una determinada organización o institución, el trabajo que efectúan en el mismo. Estas percepciones incluyen también emociones, diferentes valoraciones sobre la organización, así como de los componentes sujetos a cambios que tiene la organización. (Dirección Nacional del Servicio Civil, 2012)

Según los autores Forehand y Gilmer, el clima laboral se define como un grupo de particularidades que definen a cierta institución u organización, estos son los siguientes:

- Diferencian a una institución de otra.
- Perduran en el tiempo de forma parcial.
- Tienen impacto sobre el comportamiento de los miembros que integran la organización. (Berbel & Gan Bustos, 2007)

Entonces un ambiente laboral puede estar definido por muchas características si nos ubicamos dentro de un contexto laboral, estas cualidades que son percibidas por las personas que laboran dentro de una organización afectan tanto a su comportamiento como a su desempeño, es decir impactan en el desempeño de la institución en su conjunto. Esto se explica por los niveles de motivación que se dan en estas personas. Así mismo el clima laboral tiene componentes que se pueden tocar y que no se pueden tocar, los cuales no son constantes en el tiempo. Estas cualidades o particularidades que definen a un clima laboral también son susceptibles a la medición partiendo de un enfoque operativo, es decir, se pueden estudiar al someterlas a la observación entre otras metodologías objetivas. Con todo esto, el clima laboral puede cambiar, dependiendo este cambio sobre todo y muy principalmente de los que dirigen la organización, de sus líderes y en segundo lugar de las personas que lo conforman. (Bordas M. , 2016)

Se define como clima laboral a las cualidades que posee cierto ambiente laboral, estas cualidades que caracterizan a una institución tienen un efecto sobre los integrantes de dicha institución, y esos efectos pueden alcanzar rangos tanto positivos como negativos. Para ello nos hacemos la pregunta: De manera habitual, ¿cómo es que se sienten los empleados? La respuesta a esta interrogante es muy importante puesto que dependiendo de cómo ellos se sientan, incidirá en alguna forma en los clientes a los que prestan su servicio. Si la organización tiene un adecuado ambiente laboral esto significa que el cliente se verá favorecido al recibir un buen servicio, todo lo contrario, sucederá si el ambiente laboral es difícil y complicado. (García, 2008)

Son muchas las investigaciones que se efectuaron respecto al tema del clima laboral, muchos estudiosos consideran que es importante sobre todo si se

quiere averiguar sobre el comportamiento del recurso humano dentro de organizaciones y empresas. Por ende, el clima laboral resulta ser un factor determinante para que una empresa puede perdurar en el tiempo, puesto que se le puede encontrar dentro de las reglas que guían el funcionamiento de la organización, afectada también por el equipamiento que posee la empresa y de manera especial por la conducta de las personas que integran el equipo de trabajo. Otro punto que incide sobre el clima laboral es el manejo que los jefes hacen sobre los salarios, la manera en que involucran al trabajador para conseguir la identificación del mismo con la empresa, así como lograr la motivación y satisfacción en sus trabajadores. (Gan & Triginé, 2012 )

Con respecto a la primera dimensión Autonomía, El concepto de autonomía deviene de ciencias como la filosofía, la psicología, específicamente de la psicología evolutiva. La autonomía es la suficiencia que posee uno mismo para poder imponerse reglas, sin la necesidad de que un tercero intervenga para obligarte o presionarte a actuar de una u otra forma. Es un concepto contrario a la heteronimia. (Modelo de desarrollo Moderna Economico de Navarra, 2011)

La autonomía personal, según lo propone la postura filosófico-moral, supone el entendimiento de los derechos que uno posee como individuo, así mismo es una expresión de lo que posee en su interior ya sean sus pensamientos en coordinación con su ética, sus presupuestos liberales. El conocimiento que uno posee sobre sus derechos humanos caracterizará su concepto sobre la autonomía personal.

Es complicado establecer cuando una persona posee más o menos autonomía personal, o si una persona la posee o no la tiene de manera total, puesto que depende de la capacidad que posee cada persona. Se puede decir, sin embargo, que se desarrolla de manera diferente, así mismo que son varios los elementos que condicionarán el nivel de autonomía personal, ya sea que sean externas al sujeto o internas. (Silvina, 2015)

Con respecto a la segunda dimensión Cooperación se define a la cooperación como un pacto establecido entre dos o más elementos, personas y organizaciones de carácter autónomo, las cuáles al no estar supeditadas la una a la otra o haber llegado a juntarse, forman entre ellas un espacio de acuerdos para lograr sinergias con el objeto de alcanzar metas y objetivos. La existencia de fines en común o complementarios, es un objetivo base que, a su vez, es requisito

fundamental para que estos acuerdos tengan frutos. Otro beneficio importante que se logra es la ventaja de obtener cierta llegada a conocimientos y capacidades que no tiene. Esto generalmente se efectúa para poder tener las respuestas correctas en el momento oportuno ante una necesidad de alguna institución privada o pública. Estas ventajas que se obtienen permiten tener mayor seguridad y garantías que si las obtuviera del mercado. Esto, claro está, se logra al administrar eficientemente los recursos de la organización cooperante. En resumen, estos objetivos se cumplirán si los socios del acuerdo tienen actividades en común, inclusive capacidades hasta recursos que permitan explotar ventajas competitivas entre ellos, partiendo de coordinaciones previas. (Martínez & Briones, 2004)

La cooperación en altos grados presupone, en ciertos casos, desistir de una aptitud propia para favorecer a otros. Este rasgo suele ser común entre las sociedades humanas, esta actitud altruista sin embargo implica un coste para quien efectúa tal nivel de cooperación. Esto sucede a fin de demostrar que, en un plazo más largo, la táctica de cooperar resulta siendo más beneficiosa para quien lo practica, que para quien recibe la cooperación. Esto demanda la aplicación de mecanismos que fortalezcan la identificación para afirmar una actitud cooperante. (Acedo & Gomila, 2013)

La comunidad y la organización social tienen como origen a fundamentos que fomentan la cooperación. Los seres humanos en conjunto son el fruto de la práctica de valores como son la igualdad, la solidaridad, la equidad, el respeto entre los humanos. También tomó aspectos como la responsabilidad social, la democracia que es base para construir una filosofía en común, opuesta al ser individualista y de competencia con otros tipos de modelos. Tomando en cuenta las etapas del marco administrativo y académico se establecieron estos principios. (Caballero & Moreno, La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela, 2009)

Principio de organización administrativa, este principio pertenece a la estructura interna de una organización, llegaría a afectar de manera importante a las otras estructuras de carácter académico y de administración de una institución educativa. Pero especialmente tiene como fin fortalecer a estas estructuras mediante el establecimiento de sus funciones y compromisos. El soporte de este principio está integrado por el Consejo Directivo y el Consejo Académico bajo la

guía de la cooperación entre estamentos, una representación real de los mismos y de una cooperación entre los trabajos y de sus propuestas. Estos órganos colegiados se transformarían en oportunidades y así lograr un eficiente desempeño dentro de la institución educativa. (Caballero & Moreno, 2009)

Principio de integración social interinstitucional, Se trata de una cooperación entre instituciones educativas, ya sea que pertenezcan a un mismo espacio, localidad, región o que sean de diferentes lugares, se trata de una cooperación inclusive de establecimientos educativos que pertenezcan a ciudades diferentes o países. Es decir, una relación entre escuelas, inter escolar, que implique la práctica de acciones integrativas, de colaboración para con diversas instituciones educativas. Lo que se desea alcanzar con estas prácticas es un compromiso con objetivos claros que se guíen más por la calidad que por la cantidad. El resultado será implantar redes de cooperación de alto nivel académico. (Caballero & Moreno, 2009)

Principio de integración familia-escuela, la integración que se quiere lograr entre la familia y la escuela, ha sido entendida por mucho tiempo de manera equivocada. Las actividades que se desarrollan en los colegios y escuelas exentan de su participación a padres de familia, y si los incluyen, su participación es poca. Existen sin embargo instituciones donde sí se practican actividades de cultura, deporte y academia, siendo su fin central la integración entre la familia y la escuela. El principio de integración familia y escuela, la interrelación entre familias, obedecen a objetivos de índole educativa, no se deben desviar y enfocarse en objetivos de carácter netamente operativos e instrumentales, se debe tratar de incentivar una participación más activa de los padres de familia. (Caballero & Moreno, 2009)

Con respecto a la tercera dimensión Reconocimiento, se define como reconocimiento a un conjunto de acciones efectuadas por un sujeto para crear una identidad fija y completa. Implica la colaboración y cooperación entre individuos. El fin que se busca parte de un enfoque donde se priorice la autorrealización, la cual se entiende como el asentamiento de un tipo de relación con el yo. Debe presentar por ello características como el autorrespeto, autoestima y la autoconfianza. (Boxó, Aragón, & Ruiz, Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia, 2013)

La lucha por la redistribución económica está siendo reemplazada por la lucha por el reconocimiento social, esta lucha por el reconocimiento en términos

generales es la que origina a la comunidad y como conclusión luchar por obtener reconocimiento es luchar por la comunidad. Sin embargo, esta lucha por un reconocimiento social y de retribución económica se han visto contrapuestos, frente a ello se encuentra el individuo con sus expectativas, son sujetos morales. Lo que, como fin último se quiere obtener, es un desarrollo de la autonomía de los individuos que integran una comunidad. (Boxó, Aragón, & Ruiz, 2013)

A continuación, se presentan las diferentes clases de validación social o reconocimiento:

- Este tipo de reconocimiento obedece a la presencia física de otros individuos, los cuales se aceptan unos a otros, estos tienen sensaciones propias, sentimientos propios de querencia hacia otros que podría llamarse amor. Este reconocimiento de carácter físico implica aceptación de emociones.
- Como segunda clase de reconocimiento tenemos al que implica reconocernos entre unos a otros como seres que acarreamos los mismos derechos.
- Como tercer punto tenemos al reconocimiento que implica solidarizarnos con los diferentes tipos o estilos de vida que poseen los demás.

La cuarta y última dimensión Organización, se define a la organización, dado el grado que abarca dentro de la sociedad, como un conjunto de procesos relacionados que pueden expresarse de manera matemática y utilizando funciones de alto nivel. El contexto se forma con las diferentes respuestas que emiten los sujetos, se generan escalas y se multiplican con los productos de cada escalar. La organización es un conjunto de distintas corporaciones que tienen funciones coordinadas, generan productos, tangibles o intangibles, tienen fines y proporciona para la sociedad satisfacción de necesidades. (Montes & Garza, 2018)

Las organizaciones obedecen en gran parte a percepciones subjetivas, resultado de la influencia de los líderes que las manejan y de lo que perciben, influenciadas también por el entorno en que se desarrollan. Que una organización sea eficiente depende mayormente de abstracciones que tienen origen en las mentes que las manejan, esto deviene en resultados con distintas interpretaciones que no obedecen necesaria y objetivamente a la realidad. En conclusión, las

organizaciones responden a subjetividades de sus líderes, cuando lo que debería pasar es obedecer a objetividades, es decir aplicar el enfoque contingente determinístico. (Zapata & Mirabal, 2015)

La organización tuvo su origen en la necesidad que tenían los humanos para cooperar. En resumen, se define como el conjunto de pasos que se siguen para estructurar, disponer a un grupo de personas para alcanzar objetivos específicos, para ello se siguen estudios sobre este ítem, resaltando sobre todo la filosofía organizativa en donde se verán por ejemplo la visión de la organización, la misión, sus valores y demás metas. Como se explicó, los humanos, con el fin de conseguir sus objetivos personales se han visto con el deber, puede decirse obligación, de cooperar los unos con los otros, esto debido a que muchos reconocen que poseen limitantes en el aspecto físico, biológico, psicológico y social. Entonces la necesidad de la existencia de una organización se explica por teoría de costos, es decir, la cooperación que se practica puede llegar a ser más fructífera y además implicar menos costos cuando contamos con una estructura organizativa. (Miranda, 2008)

**Características de la Organización** Es compleja: Se da la presencia de organizaciones con rangos de alto a bajo. Las estructuras organizativas enormes, que cuentan con cifras importantes de grados intermedios, unen el trabajo de las personas, mediante la interrelación indirecta. Pero, si se habla de pequeñas organizaciones, el método aplicado es diferente, pues en estos casos, se interrelaciona con los cooperantes de manera directa.

**Es anónima:** Se da preponderancia a las actividades o labores que se ejecuten, sin tomar mucha importancia a quien lo realice.

**Su rutina es estándar:** Las enormes organizaciones suelen implementar dentro de la misma, grupos más pequeños, es decir, sub grupos ya sean estos de carácter formal o informal, que pese a ello mantienen entre ellos comunicación de carácter personal. Sin embargo, se puede decir que su comunicación, se desarrollan en un clima un tanto impersonal.

**Organización informal:** La estructura de este tipo de organizaciones suele tener muchas veces, una eficacia mayor a las organizaciones de carácter formal.

Muchas veces se muestra una inclinación a especializarse, por ende, a una diversificación de actividades funcionales. Se intenta alejar dos aspectos, la

autoridad netamente formalizada con las de capacidad profesional. Estas últimas precisan de un plus formal en cuanto a su interdependencia. Se hace hincapié por lo tanto en la necesidad de una autoridad capaz de conservar la tranquilidad.

La segunda variable gestión educativa se puede definir como el conglomerado de actividades que precisan de una organización, planificación. Estas actividades interrelacionadas incitan a que determinada organización ejecute un conjunto planificado de acciones, las cuales al encontrar objetivos comunes tienden a lograr metas fijadas en el proceso de gestión. Estas metas comprenden alcanzar conocimientos, aprendizajes, así mismo se busca que el alumnado goce de un acceso permanente a la educación básica. Implementándose para ello capacidades dentro de las autoridades que realizan la gestión, valga decir los directores o directoras a cargo de las instituciones educativas, o en otros casos de los encargados del programa educativo a ejecutar. (Ministerio de Educación, 2019)

#### **a) La gestión**

En términos educativos, la gestión tiene como objetivo primordial crear y mantener dentro de la institución educativa, procesos de administración y de pedagogía que promuevan la democracia, la equidad, así como la eficiencia dentro del estudiantado. Esto para permitir que los alumnos, adultos, jóvenes, adolescentes, niñas y niños alcancen la plenitud en su desenvolvimiento y desarrollo como individuos responsables; además de que puedan crear dentro del territorio nacional a la democracia, ayudando positivamente a su desarrollo. Logrando para ello entrelazar sus objetivos personales con los de la colectividad, de su nación. (Carrillo , 2002, pág. 7)

Como ya se había mencionado anteriormente, la gestión en educación, es el grupo de actividades y acciones interrelacionadas entre sí para lograr ciertos objetivos en un lapso de tiempo bien definido. Es el eslabón primordial que une a la planificación con los objetivos a lograr. (Alianza por la Calidad de la Educación , 2010, pág. 55). Con el fin de direccionar de manera eficiente la definición de gestión, se debe precisar que la gestión es utilizar y estructurar el uso idóneo de los recursos que tiene una sociedad, todo con el fin de lograr resultados óptimos. Es estructurar dentro de una institución, acciones con anticipación, para tener cumplidos objetivos planteados en un inicio. Para ampliar la definición de este término se hacen las siguientes precisiones: en primer lugar, la gestión está interrelacionada con el

término acción, la cual va dirigida a organizar actividades de varios individuos para lograr un objetivo; en segundo lugar, se hace hincapié en la gestión como conjunto de actividades formales sistematizadas para lograr aprendizajes. Además, busca obtener una explicación acerca de problemática existente en dicha organización. Como tercer y último punto, la gestión busca innovar, desarrollar nuevas estrategias y métodos para una buena administración, para transformarla, mejorar sus actividades, en términos generales transformarla en una organización que use menos recursos y que logre mayor eficiencia.

Otros autores inciden en el hecho de que la gestión en educación desenvuelve sus acciones en un marco de planificación con estrategias, evaluando las capacidades particulares que posee la institución educativa para sí poder establecer su visión según su contexto de desarrollo. (Cejas , 2009).

Es innegable que la presencia de la gestión en una organización, es un punto vital para ella, para lograr la calidad en sus procesos, en su adecuado desenvolvimiento. Aquí se tienen que mencionar aspectos que pueden afectar a la gestión como el clima laboral o de la organización, el nivel de liderazgo y estamentos de gobierno o autoridad de dicha institución. Estos factores son clave para que una organización se innove cada vez más y no se estanque en su desarrollo. (Rico, 2016)

Modelo de gestión educativa: El concepto modelo se entiende como un grupo de ideas que se tienen de una realidad, este modelo se facilita para entender mejor su conducta o actuación, se relaciona a su vez con experiencias y aprendizajes anteriores. (Lujambio, González, Martínez, & Hernández, 2010, pág. 33)

Según otros autores, el modelo es el grupo de ideas relevantes que forman la gestión en sus diferentes etapas de ejecución, así mismo, coadyuvan en la explicación de sus elementos y procesos de cambio. (Lujambio, González, Martínez, & Hernández, 2010).

La gestión educativa remarca su accionar en las actividades de los actores de la escuela, esto es porque se enfoca en crear procesos internos que generan cambios en la organización, todo con el fin de conseguir los resultados que se quieren, comprendiendo en este proceso cómo es que se forman y poder analizarlos. Estas actividades planificadas en todos los pasos de la gestión hacen

que se forme un modelo de planificación para la gestión de la institución educativa. Ello apuesta a lograr una adecuada organización, un buen desempeño que desemboque en gestión de resultados de corte netamente educativo. (Alianza por la Calidad de la Educación , 2010)

Estas son las cualidades de una gestión educativa con estrategias:

- **Se centra en la pedagogía:** Lo que se desea proyectar en este punto es el enfoque con que se pretende orientar a una institución educativa, nos plantean que las instituciones educativas, sobre todo las escuelas son el punto de transformación para alcanzar una organización eficiente, son el punto esencial que impulsa a la creación de conocimientos en el alumnado.
- **Puede modificarse:** Se enfoca sobre todo en las competencias y capacidades que poseen los actores involucrados en la educación y en las características que deben poseer como elementos constantes, para entender los cambios que se presentan en su formación profesional, así como en la forma de afrontar diversas situaciones y del cómo encontrar remedio a las mismas.
- **El trabajo es grupal:** Las instituciones educativas deben crear su visión y tratar de inculcar en sus actores, los objetivos que se quieren alcanzar, así mismo se les debe impartir los principios que rigen a dicha organización. Esto tiene relación con las etapas de acción que la institución tiene planificadas, esto incluye por ejemplo comprender las actividades que se realizarán, reflexionar cada una de estas actividades para lograr eficiencia en los centros educativos.
- **Se muestra abierto a aprender e innovar:** La gestión educativa requiere que sus participantes tengan las habilidades de establecer nuevas ideas encaminadas a conseguir óptimamente las metas en educación, quebrando por ejemplo estancamientos y desafíos que impidan esto. Así se promueva el establecimiento de objetivos claros y la capacidad de adaptarse al cambio integral. Las instituciones que muestran apertura al conocimiento pueden hacer frente a problemas, aprender de los mismos, practicar los nuevos conocimientos y sistematizarlos en un contexto para el aprendizaje continuo.

- **Dirige hacia la profesionalización:** Se deben crear ambientes estables que fomenten la meditación sobre aspectos formativos, como reevaluar las actividades enfocadas a generar conocimientos, así como el impacto que los docentes tienen para su fomento. La creación de planes de formación profesional debe implicar la creación de redes comunicativas que permitan reconocer oportunidades en el intercambio de aprendizajes.
- **Cohesión de diferentes formas de una cultura organizacional:** Esta cohesión debe apuntar a crear una visión común sobre el futuro, para ello se sugieren diversos planos de la realidad con diferentes dificultades en las que se plantean objetivos precisos y sometidos a consenso. Todo ello para que la organización evolucione y que sus participantes ofrezcan a la institución su compromiso responsable de un aporte cada vez más eficiente.
- **Propone la intervención sistemática con estrategias:** Implica analizar el contexto en que se desenvuelve la institución educativa, conocerla para así formular estrategias encaminadas a fomentar unión entre sus actividades, así conseguir el cumplimiento de sus objetivos. Propone a la planificación como instrumento que ayudará a autorregular y potenciar las competencias y capacidades del sector gobierno.

Por lo expuesto planteamos las siguientes hipótesis:

Se considera como hipótesis general: El clima laboral tiene una influencia significativa en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,202. A su vez las hipótesis específicas fueron: La autonomía tiene una alta influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021; La cooperación tiene influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021; El reconocimiento tiene influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021 y por ultimo La organización o estructura tiene una alta influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021.

### III. METODOLOGÍA

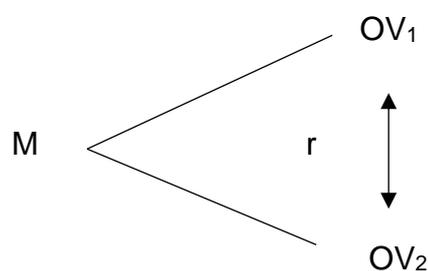
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación: En cuanto al tipo de investigación en el presente estudio será de tipo básico debido a que el estudio procura encontrar relación causal que existe entre las variables que se pretende estudiar a mayor profundidad, sin realizar simple descripción del fenómeno que se presenta en la realidad.

Diseño de investigación: La presente investigación será de diseño no experimental ya que en él no se realizará manipulación alguna de la variable de estudio, la cual quiere decir no se aplicará ningún cambio intencionado por parte del investigador en todo el proceso del estudio.

(Sullivan, 2009) explica que el diseño no experimental es aquella pesquisa que se ejecuta sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de indagaciones en los que no hacemos alterar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables.

El presente estudio estuvo orientado en el nivel de investigativa correlación causal de orden correlacional, que tal como lo refirió Hernández y Mendoza (2018) dicho proceso busca conocer el fenómeno en su real dimensionalidad, es decir partiendo de conceptos o categorías, y que en lo correlacional se buscará establecer la relación de dos o más variables en un contexto determinado.



En dónde:

M: Muestra del Estudio

OV<sub>1</sub>: Clima laboral

OV<sub>2</sub>: Gestión educativa

r: Correlación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **CLIMA LABORAL**

El clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas, con el individuo, el grupo y la organización. (Bordas M. J., 2016)

##### **Indicadores:**

- Toma de decisiones
- Solución de problemas
- Iniciativa propia
- Autosuficiente
- Compañerismo
- Cordialidad
- apoyo
- Empatía
- Reconocimiento
- Recompensa
- Incentivo
- Coordinación
- Eficiencia
- Ambiente laboral

Definición operacional.

Se recogerá la percepción de los docentes respecto a las cuatro dimensiones del clima laboral aplicando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue la escala de Likert

#### **GESTIÓN EDUCATIVA**

Conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 55)

##### **Indicadores:**

- Canales de comunicación formal

- Manual de funciones y procedimientos
- Reglamento interno de organizaciones
- Uso de tiempos y espacios
- Orientación educativa (Tutoría)
- Enfoque de evaluación
- Actualización del docente
- Estilo de enseñanza
- Relación con estudiantes
- Estrategias pedagógicas
- Planes y programas
- Presupuesto económico
- Jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio
- Administración de recursos materiales
- Relación con instancias del MINEDU.

Definición operacional.

Se recogerá la percepción de los docentes respecto a las tres dimensiones de la gestión educativa aplicando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue la escala de Likert

### 3.3. Población, muestra, muestreo.

Población:

En cuanto a la población de estudio de la investigación será a la totalidad del personal docente y personal administrativo haciendo un total de 20 personales involucrados en el estudio de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio De Dios, distrito de Santiago, para el año 2021.

**Tabla 1:**  
*Características de la población*

Docentes	Inicial	09
	Primaria	07
Administrativos		02
Personal de apoyo (psicólogas)		02
TOTAL		20

Fuente: Elaboración propia

Muestra:

En esta investigación se tiene que la población en su totalidad es de 20 personas, los mismos que serán los participantes que constituyen también la muestra, al no superar las 100 unidades de análisis.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica a ser utilizada será una encuesta para poder realizar la recolección de datos.

Instrumento de investigación

El instrumento que será utilizado en el estudio será el cuestionario de preguntas; elaborado mediante la escala de Likert, lo cual nos ayudó enormemente en la investigación para el análisis de las variables y dimensiones de estudio.

Prueba de confiabilidad del instrumento

**Tabla 2:**

*Niveles de Confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

**Tabla 3:**

*Confiabilidad del instrumento*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	28

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla N°3 se puede evidenciar que el nivel de confiabilidad del instrumento es muy alto ya que se sacó un alfa de Cronbach de 0.940 y por lo cual se puede aplicar el instrumento.

### 3.5. Procedimientos

Fase I:

Se arribó a la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio De Dios, distrito de Santiago, para el año 2021; en donde, con previos permisos para la recolección de datos, se inició con la siguiente fase.

Fase II:

En tanto se tuvo la autorización para la aplicación del instrumento de recolección de datos, se procedió coordinar con la Dirección para luego obtener el consentimiento informado por parte de todo el personal que labora en la institución que está conformado por 20 personas entre docentes y administrativos, se aclaró también pequeñas inquietudes, sin influenciar de ningún modo en las respuestas de todos y cada uno de los participantes.

Fase III:

Una vez terminado de encuestar a los 20 individuos se procedió a agradecer a la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio De Dios, distrito de Santiago por el apoyo brindado a lo largo del proceso de recojo de información.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El programa de análisis de datos que se utilizó para lograr los objetivos de la pesquisa será Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

El programa por el que se optó cuenta con herramientas estadísticas que son indispensables dentro de cualquier forma de investigación, el SPSS nos permitió obtener el análisis por variables y dimensiones, así mismo nos permitió aterrizar en las correlaciones previstas.

### **3.7. Aspectos éticos**

El respeto a los aspectos éticos, es responsabilidad y una prioridad de atención para el investigador, si asumimos el compromiso respecto al bienestar y desarrollo social, debe ser de forma ética, en ese sentido los datos obtenidos son verídicos, no presentan falsedad, distorsión, y sobre todo se mantiene la reserva correspondiente de informantes, puesto que la información obtenida se utiliza netamente con fines exclusivos de la presente investigación.

Por un tema de prevención, la investigación pasó por la plataforma “Turnitin”, así se demostró que los niveles de similitud son los permitidos conforme a lo dispuesto por la Universidad, si bien se utilizó antecedentes o teorías ya establecidas, son con las citas respectivas, y de forma responsable respetando los derechos correspondientes.

## IV.RESULTADOS

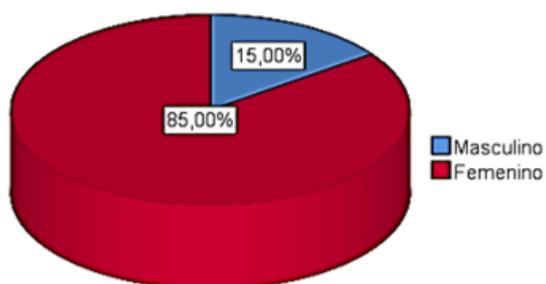
### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 4:**

*Genero de los encuestados de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Masculino	3	15,0	15,0	15,0
Femenino	17	85,0	85,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 1:** *Genero de los encuestados*

**Fuente:** *Elaboración propia*

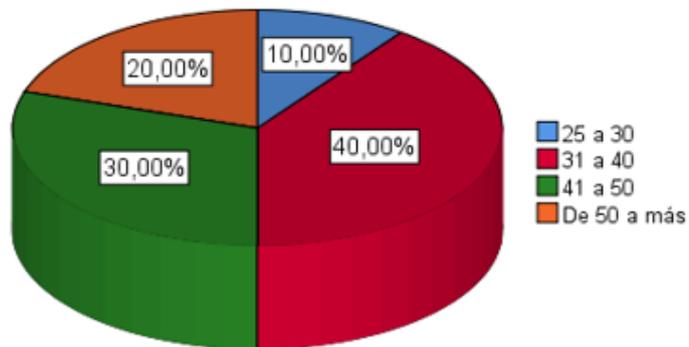
Según la tabla N°4 y gráfico N°1 se puede apreciar que, un 85% de los docentes y administrativos encuestados de la institución educativa Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios del distrito de Santiago son del género Femenino y un 15% de los docentes y personal administrativo que laboran en la Institución Educativa Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios son del género masculino.

**Tabla 5:**

*Edad de los encuestados de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
25 a 30	2	10,0	10,0	10,0
31 a 40	8	40,0	40,0	50,0
41 a 50	6	30,0	30,0	80,0
De 50 a más	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 2:** *Edad de los encuestados*

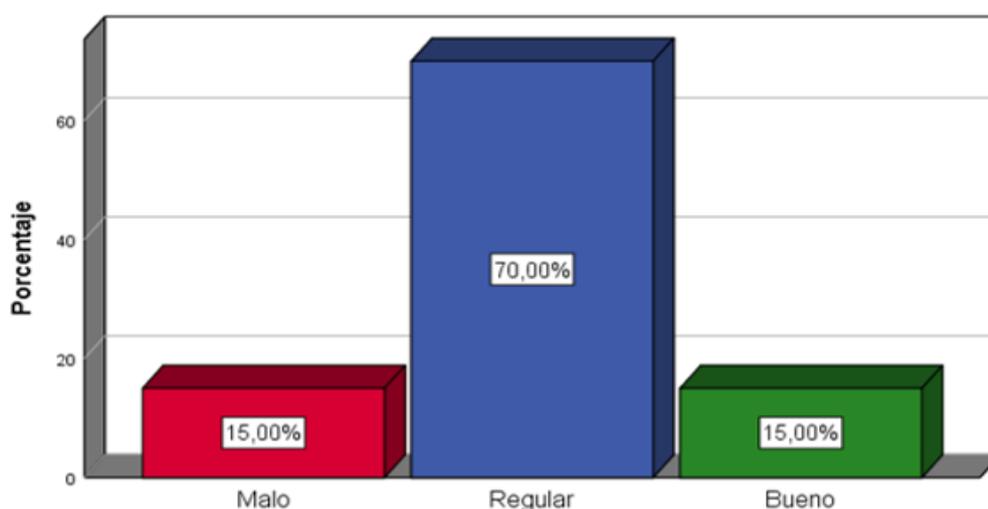
**Fuente:** *Elaboración propia*

Según la tabla N°5 y gráfico N°2 se puede apreciar que, un 40% del total de los encuestados respondieron que su edad está en el rango de 31 – 40 años de edad, un 30% manifestaron que su edad es entre 41 – 50 años y finalmente un 20% contestaron que su edad esta entre 50 años a más.

**Tabla 6:**  
*Clima laboral en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	15,0	15,0	15,0
Regular	14	70,0	70,0	85,0
Bueno	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*



**Gráfico 3:** *Clima laboral*  
Fuente: *Elaboración propia*

Según la tabla N°6 y gráfico N°3 se puede apreciar que, un 70% de los encuestados respondieron que es regular la variable clima laboral porque la organización a veces es buena y otras veces es inadecuada porque hay colegas que hacen problemas por detalles, un 15% contestaron que la variable es buena porque los docentes tienen iniciativa para desarrollar eventos que mejoren la institución y un 15% opinaron que el clima laboral es malo porque no existe autonomía y algunos docentes necesitan apoyo para realizar un buen trabajo.

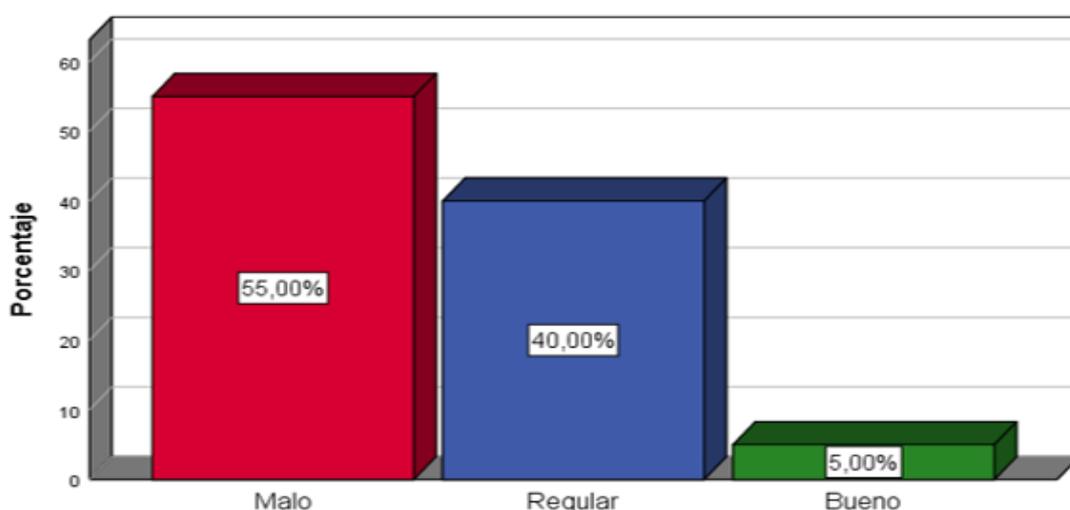
El 70% indican que el clima laboral en la institución educativa es regular, un 15% indican que existe un clima laboral bueno y el otro 15% indican que el clima laboral es malo.

**Tabla 7:**

*Autonomía de los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	11	55,0	55,0	55,0
Regular	8	40,0	40,0	95,0
Bueno	1	5,0	5,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*



**Gráfico 4: Autonomía**  
Fuente: *Elaboración propia*

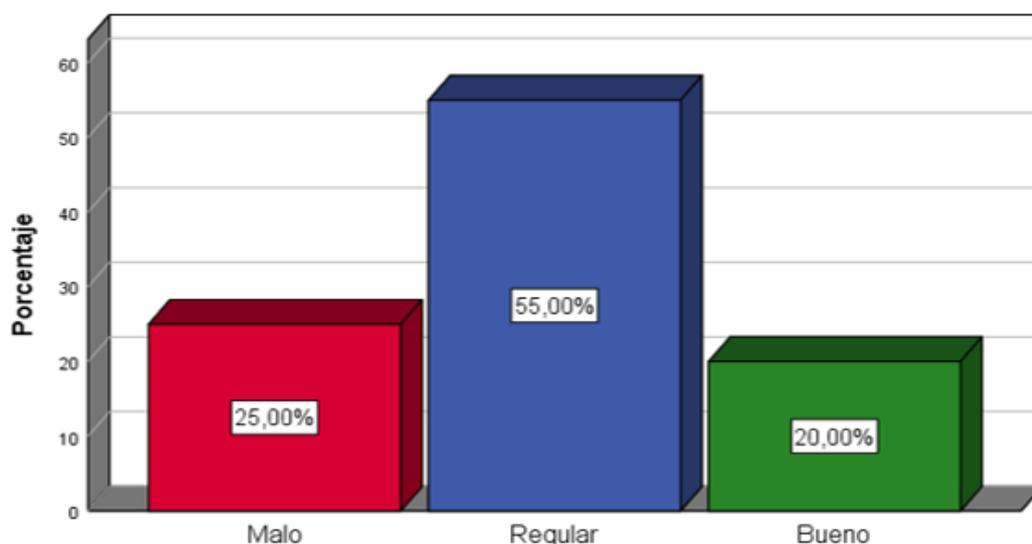
Según la tabla N°7 y gráfico N°4 se puede apreciar que, un 55% de los trabajadores de la I.E Integrada Barrio de Dios respondieron que es mala la autonomía ya que las decisiones que se toman no son las más adecuadas en su gestión, un 40% opinaron que es regular porque los problemas que existen en el centro laboral no siempre se solucionan de la mejor manera y finalmente en un mínimo porcentaje de 5% opinaron que la autonomía es buena.

El 55% de los trabajadores indican que no se tiene autonomía en la institución educativa y un 5% indican que si hay autonomía en la institución educativa.

**Tabla 8:**

*Cooperación entre los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	5	25,0	25,0	25,0
Regular	11	55,0	55,0	80,0
Bueno	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	



**Gráfico 5: Cooperación**  
**Fuente: Elaboración propia**

Según la tabla N°8 y gráfico N°5 se puede apreciar que, un 55% del total de la población encuestada opinaron que es regular la cooperación entre colegas de la institución por que la cordialidad entre colegas de trabajo no siempre es la mejor, un 25% opinaron que es mala la dimensión cooperación por no existir una buena cordialidad entre colegas de trabajo y un 20% respondieron que es buena la cooperación por el apoyo que reciben de otros colegas porque ayudaron a solucionar problemas que se presentaron.

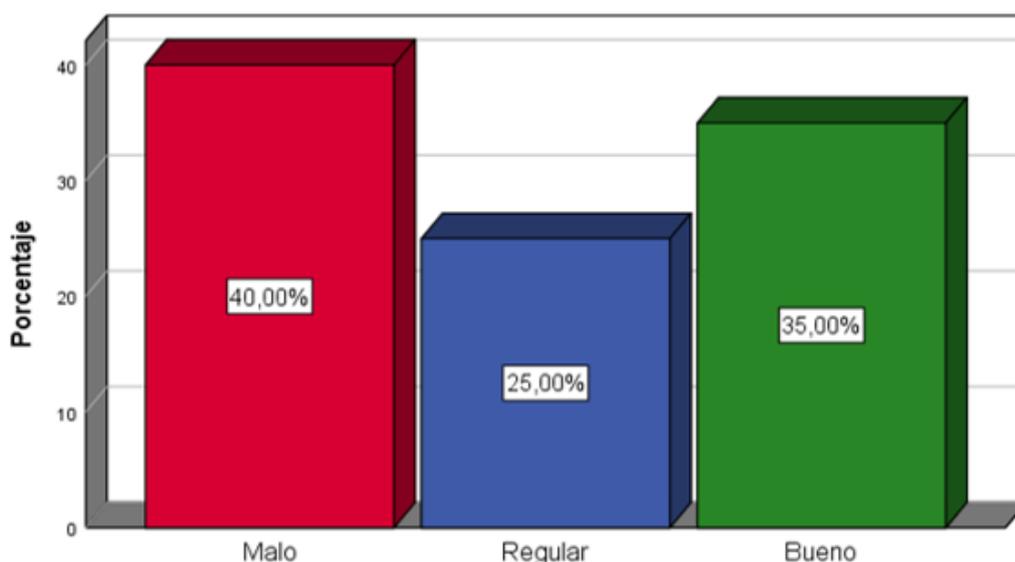
El 55% del personal encuestado indicó que la cooperación en la institución educativa es regular, el 25% indicó que es malo y el 20% indicó que la cooperación es buena.

**Tabla 9:**

*Reconocimiento de los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Malo	8	40,0	40,0	40,0
Regular	5	25,0	25,0	65,0
Bueno	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 6:** *Reconocimiento*

**Fuente:** *Elaboración propia*

Según la tabla N°9 y gráfico N°6 se puede apreciar que, un 40% de los trabajadores de la institución educativa respondieron que es malo el reconocimiento que les da la institución por alcanzar sus logros académicos con sus estudiantes o cuando realizan un trabajo destacado, un 35% opinaron que es buena las recompensas por realizar un buen trabajo en la institución y un 25% respondieron que es regular el reconocimiento que les da la institución.

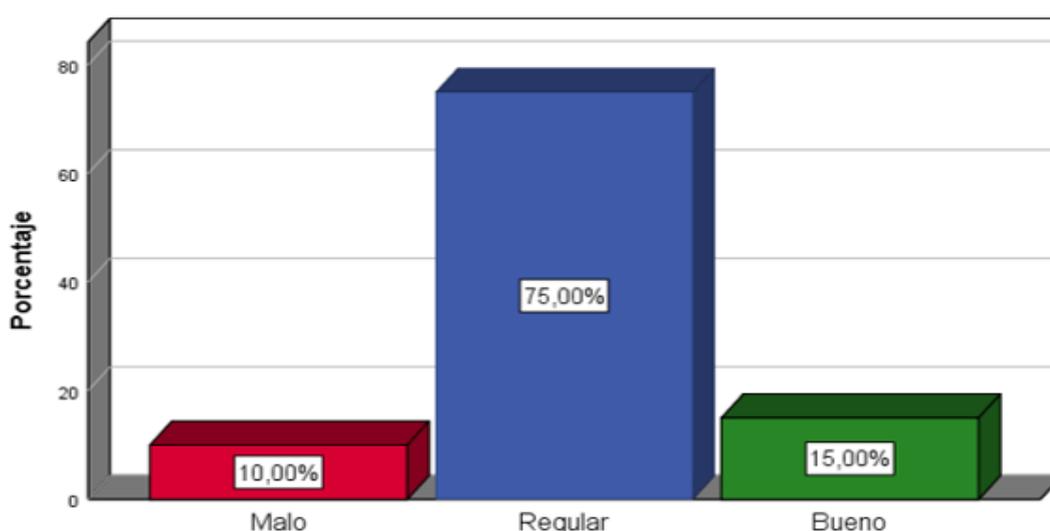
El 40% de los encuestados indicaron que el reconocimiento en la institución educativa es malo, el 25% indicaron que el reconocimiento es regular y un 35% de los encuestados indicaron que el reconocimiento es bueno.

**Tabla 10:**

*Organización de los docentes y administrativos de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Malo	2	10,0	10,0	10,0
Regular	15	75,0	75,0	85,0
Bueno	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 7:** *Organización*  
**Fuente:** *Elaboración propia*

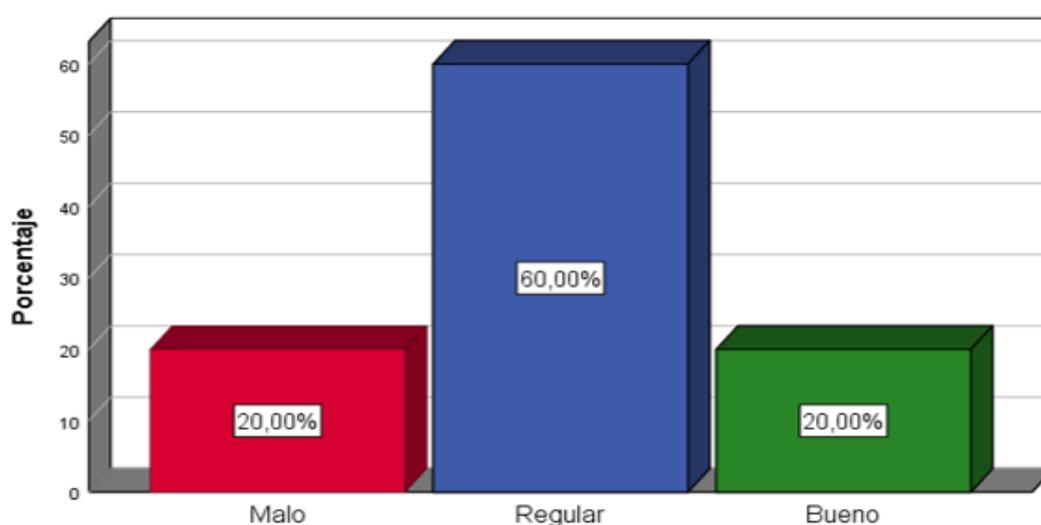
Según la tabla N°10 y gráfico N°7 se puede apreciar que, un 75% de los trabajadores encuestados de la institución educativa opinaron que es regular la organización porque no siempre existe una buena coordinación entre todo el personal de la institución, un 15% respondieron que la organización es buena porque el rendimiento laboral de los trabajadores es el mejor y un 10% manifestaron que es mala la organización por la carencia de un buen ambiente laboral en la institución.

El 75% de los encuestados indican que la organización en la institución educativa es regular, el 15% indicaron que es bueno la organización y un 10% indicaron que la organización en la institución educativa es mala.

**Tabla 11:**  
*Gestión educativa en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	4	20,0	20,0	20,0
Regular	12	60,0	60,0	80,0
Bueno	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*



**Gráfico 8:** *Gestión educativa*  
Fuente: *Elaboración propia*

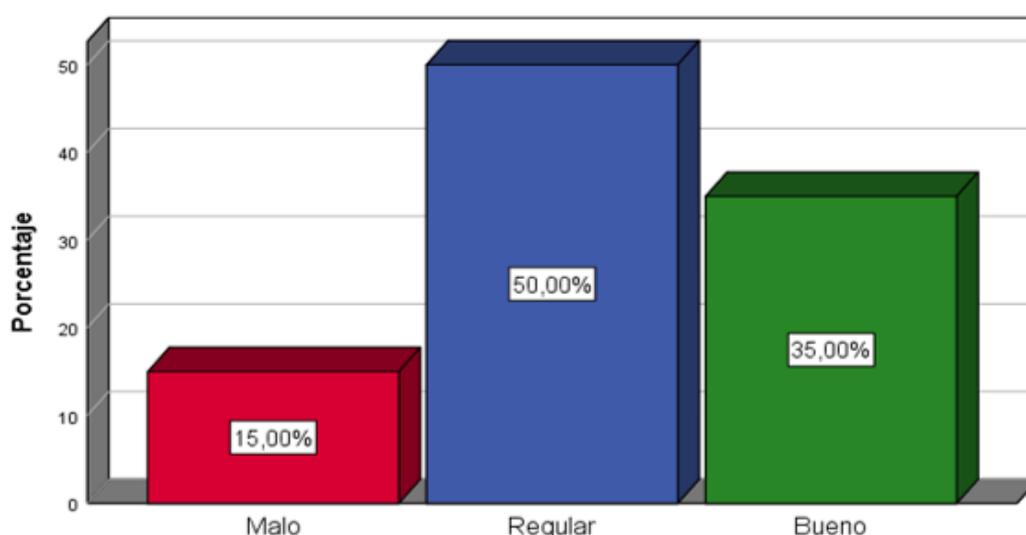
Según la tabla N°11 y gráfico N°8 se puede apreciar que, un 60% de los trabajadores encuestados respondieron que la variable gestión educativa en la I.E. Integrada Barrio de Dios es regular ya que la gestión directiva es buena en ciertos puntos, pero carece de conocimiento en otros aspectos, un 20% manifestaron que es buena la gestión educativa por que la gestión administrativa siempre cumple con los pagos en su tiempo a los personales y les provee de materiales para realizar las sesiones de clases y un 20% opinaron que es malo por la gestión pedagógica ya que se tiene que mejorar las técnicas de enseñanza en estos tiempos porque algunos métodos ya son obsoletos para los estudiantes de estas nuevas épocas.

El 60% de los encuestados indicaron que la gestión educativa en la institución educativa es buena, el 20 % indicaron que es mala, y otros 20% indicaron que es buena la gestión educativa en la institución.

**Tabla 12:**  
*Gestión directiva o institucional en la I.E. Integrada N.º 459-51070*  
*Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	15,0	15,0	15,0
Regular	10	50,0	50,0	65,0
Bueno	7	35,0	35,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 9:** *Gestión Directiva o Institucional*  
**Fuente:** *Elaboración propia*

Según la tabla N°12 y gráfico N°9 se puede apreciar que, un 50% del personal encuetado de la I.E. Integrada Barrio de Dios respondieron que es regular la gestión directiva de la institución porque los canales de comunicación que tiene la institución no siempre son los más adecuados, un 35% manifestaron que es buena la gestión directiva ya que se cumplen adecuadamente las funciones y procedimientos en la institución educativa y un 15% respondieron que es mala por no cumplirse de la mejor manera el reglamento y el organigrama ya que no se respetan los cargos que desempeña cada trabajador de la institución.

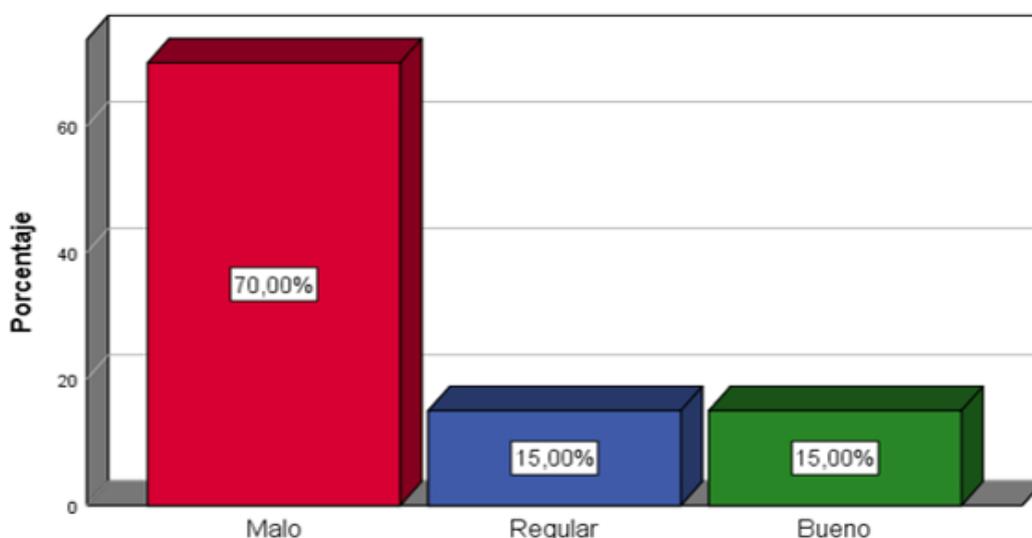
El 50% de encuestados indicaron que la gestión directiva o institucional en la institución educativa es regular, el 35% indicaron que es buena y un 15% indicaron que es mala

**Tabla 13:**

*Gestión pedagógica y académica de la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Malo	14	70,0	70,0	70,0
Regular	3	15,0	15,0	85,0
Bueno	3	15,0	15,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 10:** *Gestión Pedagógica y Académica*

**Fuente:** *Elaboración propia*

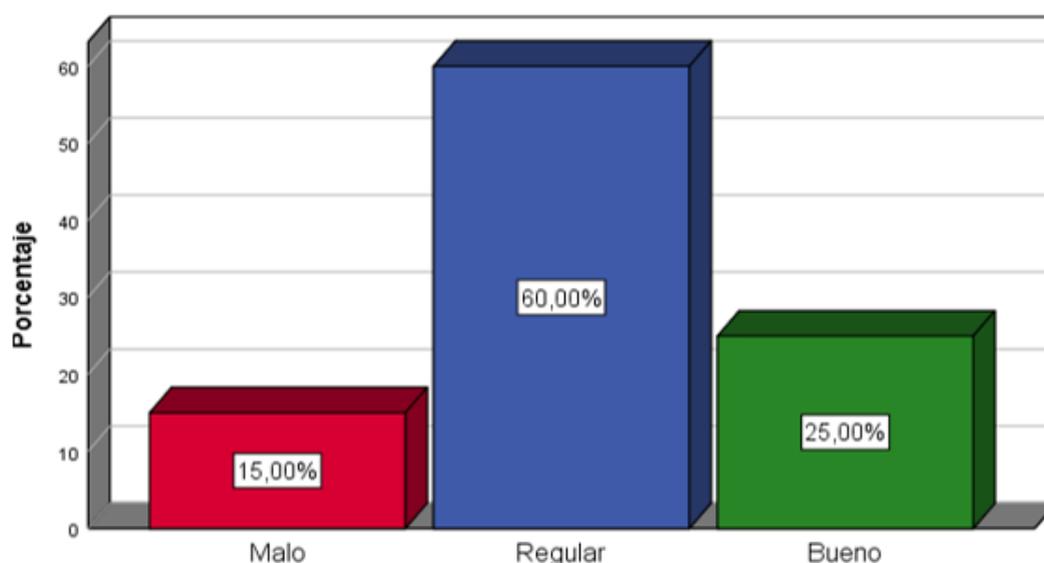
Según la tabla N°13 y gráfico N°10 se puede apreciar que, un 70% del total de los trabajadores encuestados respondieron que es mala la gestión pedagógica porque el estilo de enseñanza es inadecuado para los estudiantes de esta época y se deben de mejorar o innovar nuevas técnicas de enseñanza, un 15% opinaron que es buena por manifestar que los docentes orientan de la mejor manera a los estudiantes y un 15% manifestaron que es regular ya que el enfoque de la evaluación a los docentes nos siempre es la más adecuada.

El 70% de encuestados indican que la gestión pedagógica y académica en la institución educativa es mala, el 15% indica que es regular y el otro 15% indica que es buena.

**Tabla :**  
*Gestión administrativa y financiera en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	15,0	15,0	15,0
Regular	12	60,0	60,0	75,0
Bueno	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

**Fuente:** *Elaboración propia*



**Gráfico 11:** *Gestión Administrativa y Financiera*

**Fuente:** *Elaboración propia*

Según la tabla N°14 y gráfico N°11 se puede apreciar que, un 60% de los encuestados respondieron que la gestión administrativa es regular la jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio es adecuado, pero siempre llevan trabajo a casa porque no se cumple con las metas establecidas, un 25% respondieron que es buena ya que la administración de recursos materiales por parte de la dirección es adecuada y un 15% respondieron que es malo porque no existe una buena coordinación entre la institución educativa Integrada N° 459 – 51070 y la UGEL.

El 60% de encuestados manifiestan que la gestión administrativa y financiera en la institución educativa es regular, un 15% indican que es mala y un 25% indican que es buena.

## 4.2. Resultados inferenciales

**Tabla 15:**  
*Niveles de correlación bilateral*

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerables.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil.
0.11 a 0.50	Correlación positiva media.
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerables.
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte.
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta.

**Fuente:** Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

### Prueba de normalidad

**Tabla 16:**  
*Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk*

	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,928	20	,141
Gestión educativa	,927	20	,137

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla N°16 se puede apreciar que la prueba de normalidad de ambas variables es de distribución normal ya que están por encima de 0.05 según la prueba de Shapiro- Wilk, dicha prueba se realizo por que el número de encuestados es menor a 50 personas.

## Prueba de hipótesis general.

### *Hipótesis estadística*

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.

H<sub>a</sub>: Existe una relación significativa entre el clima laboral y la gestión educativa en la I.E. integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.

**Tabla 17:**

*Correlación entre la variable clima laboral y gestión educativa*

		<b>Clima laboral</b>	<b>Gestión educativa</b>
<b>Clima laboral</b>	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	20	20
<b>Gestión educativa</b>	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	20	20

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

La prueba de Correlación de Pearson, en la tabla N°17, nos muestra que la relación entre las variables de estudio (clima laboral y gestión educativa) es significativa llegando a ser de nivel correlacional positiva muy fuerte por tener un resultado de 0,818, de forma que, podemos indicar que existe una influencia entre dichas variables, así mismo que la relación es directamente proporcional entre la variable clima laboral y gestión educativa.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 señala que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, fehacientemente existe correlación entre las variables de estudio en la investigación.

**Tabla18:**

*Coeficiente de determinación entre la variable independiente (Clima laboral) y la variable dependiente (Gestión educativa)*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,818 <sup>a</sup>	,670	,652	3,68801

La variable independiente es Clima laboral.

Se puede apreciar en la tabla N.º 18 que el coeficiente de Determinación es de 0.670 esto nos indica que el grado de asociación es positiva con la predicción de las variables analizadas quiere decir que existe un 67% de influencia de la variable clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N.º 459-51070 Barrio de Dios. Es relevante indicar que tanto la variable (dependiente) de análisis como es gestión educativa y el clima laboral (independiente) puede efectuarse por medio de una regresión lineal ordinaria de predicciones, teniendo coeficientes de determinación significativos.

**Tabla 19:**

*Correlación entre la dimensión autonomía y la variable gestión educativa*

		Autonomía	Gestión educativa
<b>Autonomía</b>	Correlación de Pearson	1	,704**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
<b>Gestión educativa</b>	Correlación de Pearson	,704**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

La prueba de Correlación de Pearson, dado la tabla N°19, muestra que la relación entre las variables de estudio es significativa, constituyendo un 0,704 que nos da entender que existe una correlación positiva considerable, de modo que, podemos indicar que existe correlación entre la primera dimensión de clima laboral y la gestión educativa, siendo entonces, la relación directamente proporcional

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 se aprecia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, existe correlación entre las variables de estudio en la investigación.

**Tabla 20:**  
*Coeficiente de determinación entre la autonomía y gestión educativa*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,704 <sup>a</sup>	,496	,468	4,55699

La variable independiente es Autonomía

Se puede apreciar en la tabla N.º 20 que el R cuadrado es de 0.496 esto nos da a entender que se califica que cuando ellos tienen una autonomía propia por realizar sus propias labores se imparte una mejor gestión educativa teniendo un nivel de influencia de 50% y la otra mitad basada en los resultados nos da entender que esta no tiene una mayor influencia.

**Tabla 21:**  
*Correlación entre la dimensión cooperación y la variable gestión educativa*

		Cooperación	Gestión educativa
<b>Cooperación</b>	Correlación de Pearson	1	,677**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	20	20
<b>Gestión educativa</b>	Correlación de Pearson	,677**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	20	20

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

Respecto a la tabla N°21, encontramos que la prueba de Correlación de Pearson muestra que las variables de estudio tienen una relación significativa al nivel de 0,677 que es una correlación positiva considerable, de modo que, podemos indicar que existe correlación entre dichas variables, siendo entonces, la relación directamente proporcional entre la dimensión cooperación y la variable gestión educativa.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.001<0,05 muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; aceptando que, si existe correlación entre las variables de estudio en la investigación.

**Tabla 22:***Coeficiente de determinación entre la cooperación y gestión educativa*

	<b>R</b>	<b>R cuadrado</b>	<b>R cuadrado ajustado</b>	<b>Error estándar de la estimación</b>
	,677 <sup>a</sup>	,459	,429	4,72331

La variable independiente es Cooperación

Se puede apreciar en la tabla N.º 22 que un 0.459 según el coeficiente de determinación, esto nos da entender que cuando existe una buena cooperación entre colegas y administrativos de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios, la gestión educativa de dicha institución se ve mejorada en un 46%.

**Tabla 23:***Correlación entre la dimensión reconocimiento y la variable gestión educativa*

		<b>Reconocimiento</b>	<b>Gestión educativa</b>
	Correlación de Pearson	1	,647**
<b>Reconocimiento</b>	Sig. (bilateral)		,002
	N	20	20
	Correlación de Pearson	,647**	1
<b>Gestión educativa</b>	Sig. (bilateral)	,002	
	N	20	20

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

**Fuente:** *Elaboración propia*

En cuanto a la tabla N°23, la prueba de Correlación de Pearson demuestra que la correspondencia entre las variables de estudio es significativa al nivel de 0,647 positivo de carácter correlacional positiva considerable, de modo que, podemos indicar que existe correlación entre dichas variables, siendo entonces, la relación directamente proporcional entre la dimensión reconocimiento y la variable gestión educativa.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.002<0,05 se muestra que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; aseverando que, existe correlación entre las variables de estudio en la investigación.

**Tabla 24:***Coefficiente de determinación entre la reconocimiento y gestión educativa*

R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
,647 <sup>a</sup>	,418	,386	4,89616

La variable independiente es Reconocimiento

Se puede apreciar en la tabla N.º 24 que la dimensión reconocimiento que pertenece a la variable clima laboral tiene una influencia del 42% con la variable gestión educativa, esto nos da entender que existe una relación por debajo del 50%, el reconocimiento si mejora solo se verá escasamente una mejora en la gestión educativa de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios.

**Tabla 25:***Correlación entre la dimensión organización y la variable gestión educativa*

	Organización	Gestión educativa
<b>Organización</b>	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,819**
	N	20
<b>Gestión educativa</b>	Correlación de Pearson	,819**
	Sig. (bilateral)	1
	N	20

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

Fuente: *Elaboración propia*

En el análisis de la tabla N°25, la prueba de Correlación de Pearson demuestra que las variables de estudio tienen una relación significativa al nivel de 0,819 positivo de correlación positiva muy fuerte, es así que, podemos mencionar que existe correlación entre dichas variables, demostrándose, que existe una relación directamente proporcional entre la dimensión organización y la variable gestión educativa.

De acuerdo al Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 revela el rechazo la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna; aseverando que, existe correlación entre las variables de estudio en la investigación.

**Tabla 26:**  
*Coeficiente de determinación organización y gestión educativa*

<b>R</b>	<b>R cuadrado</b>	<b>R cuadrado ajustado</b>	<b>Error estándar de la estimación</b>
,819 <sup>a</sup>	,671	,653	3,67986

La variable independiente es Organización

Se puede apreciar en la tabla N.º 26 que el coeficiente de determinación de la de la dimensión Organización con la variable gestión educativa es de un 67%, dicho valor es representativo haciendo que se pueda realizar una predicción del comportamiento de la gestión educativa cuando se tiene una adecuada organización mejorando dicha variable en estudio.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación intitulada “Relación existente entre el clima laboral y propuesta de gestión educativa” realizada por Correa tuvo como objetivo principal analizar la variable clima laboral y cómo ésta afecta a las variables importantes de una organización educativa, como por ejemplo al liderazgo, trabajo en equipo y motivación, utilizando la metodología de tipo básico con enfoque cuantitativo con nivel correlacional y de corte transversal, utilizando como instrumento las encuestas llegando a las conclusiones del estudio se formularon diversas reflexiones respecto a los resultados de los exámenes que se efectuaron a los funcionarios, esto principalmente obedece al hecho de que muchos de ellos pudieran haber omitido la verdad respecto a lo que sucede realmente en el espacio laboral llegando a identificar que existe una relación entre ambas variables con una correlación de 0.890. En la presente investigación se tuvo el objetivo principal Determinar la influencia del clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021 con una metodología igual a la tesis antecedida en este párrafo llegando a la conclusión de que se tiene una correlación de Pearson de 0.818 y un nivel de influencia considerable entre la variable (independiente) clima laboral y la gestión educativa (dependiendo) de 67%

En la tesis desarrollada por Tinco en su tesis titulada Gestión Educativa y su influencia con el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay-2015 con el objetivo general estudiar el clima laboral y su impacto en la gestión educativa de los maestros de las instituciones educativas. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo correlacional con un enfoque cuantitativo. Como estadístico se usó la prueba correlación de Pearson, que es de tipo paramétrico, cuyos resultados arrojaron un 0.910 de nivel de significancia. Esto significa que las variables Gestión Educativa y Clima Laboral presentan una relación significativa. En el desarrollo de nuestra tesis se utilizó el mismo análisis paramétrico con el coeficiente de correlación de Pearson 0.818 comprobando que existe una influencia entre ambas variables ya que si uno aumenta en uno el otro cambiara en un 0.8.

## VI. CONCLUSIONES

El presente estudio que lleva por título “Clima Laboral en la Gestión Educativa de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021” llegó a las siguientes conclusiones:

**Primero:** En cuanto a la influencia del clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago; se llegó a la conclusión que la variable clima laboral influye en la gestión educativa debido a que la autonomía, cooperación, reconocimiento y organización de los docentes y personal administrativo tienen los mismos objetivos en común y puede ser corroborado por la correlación de Pearson que fue de 0.818 la cual indica que tiene una relación significativa entre las unidades de estudio debido a que cuando la variable clima laboral incrementa en una unidad la variable gestión educativa incrementa en 0.818 y el coeficiente de determinación es de 67% esto quiere decir que tiene un nivel considerable de influencia. Respecto a la hipótesis general nos muestra que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula debido a que el p-valor o significancia bilateral es 0.000 y es menor al 0.05; por lo que se afirma el enunciado.

**Segundo:** En cuanto a la influencia de la autonomía en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago; se llegó a la conclusión que dimensión autonomía influye en la gestión educativa debido a que la correlación de Pearson fue de 0.704, la cual indica que tiene una relación significativa entre las unidades de estudio debido a que cuando la autonomía incrementa en una unidad la variable gestión educativa incrementa en 0.704 y la dimensión tiene una influencia en la variable de 50%. Respecto a la hipótesis específica uno nos muestra que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula debido a que el p-valor o significancia bilateral es 0.001 y es menor al 0.05.

**Tercero:** En cuanto a la influencia de la cooperación en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago; se llegó a la conclusión que dimensión cooperación influye en la gestión educativa debido a que la correlación de Pearson fue de 0.677, la cual indica que tiene una relación significativa entre las unidades de estudio debido a que cuando cooperación incrementa en una unidad la variable gestión educativa incrementa en 0.677 con

respecto a la influencia de esta dimensión con la variable gestión educativa es de 46%. Respecto a la hipótesis específica dos nos muestra que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula debido a que el p-valor o significancia bilateral es 0.001 y es menor al 0.05; por lo que se afirma el enunciado.

**Cuarto:** En cuanto a la influencia del reconocimiento en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago; se llegó a la conclusión que la dimensión reconocimiento influye en la gestión educativa debido a que el reconocimiento, recompensa e incentivo al docente hace que haya una mejor calidad pedagógica debido a que cuando el reconocimiento al docente o personal administrativo incrementa en una unidad la variable gestión educativa incrementa en 0.677 y un nivel de influencia solo del 42%. Respecto a la hipótesis específica tres nos muestra que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula debido a que el p-valor o significancia bilateral es 0.002 y es menor al 0.05; por lo que se afirma el enunciado.

**Quinto:** En cuanto a la influencia de la organización en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago; se llegó a la conclusión que la dimensión organización influye en la gestión educativa debido a que la coordinación, eficiencia en los ambientes laborales el docente hace que haya un mejor proceso de aprendizaje con una adecuada gestión educativa debido a que cuando la organización con los docente o personal administrativo incrementa en una unidad la variable gestión educativa incrementa en 0.819 y el nivel de influencia que tiene esta dimensión de clima laboral con la variable gestión educativa es de 67% Respecto a la hipótesis específica cuando nos muestra que se acepta la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula debido a que el p-valor o significancia bilateral es 0.000 y es menor al 0.05; por lo que se afirma el enunciado.

## VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y conclusiones que se obtuvieron en la investigación se recomienda lo siguiente:

### **Primero:**

En cuanto a la autonomía en la toma de decisiones y solución de problemas por parte de los docentes y el personal administrativo debe mejorar ya que ellos son una de las partes fundamentales de la institución y de una adecuada gestión educativa y pedagógica en los estudiantes.

### **Segundo:**

En cuanto al reconocimiento al docente se debe mejorar en la institución debido a que el reconocimiento al docente por sus logros incentivará o motivará a mejorar a cada uno de los demás miembros de la institución.

### **Tercero:**

Se recomienda a las autoridades de la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios realizar convenios con entidades públicas del Estado para que se puedan realizar capacitaciones o talleres a todo el personal docente y administrativo para que puedan percibir que son un factor indispensable para el mejoramiento continuo de la gestión pedagógica y académica.

### **Cuarto:**

Se recomienda a la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios seguir trabajando en el continuo mejoramiento del clima laboral entre los actores de la institución para así poder tener una óptima gestión educativa.

## REFERENCIAS

- Acedo, C., & Gomila, A. (2013). Confianza y cooperación. Una perspectiva evolutiva. *Revista Internacional de Filosofía*, 222.
- Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. Piura: Maestría en Educación, Universidad de Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alianza por la Calidad de la Educación . (2010). Modelo de Gestión . México .
- Alianza por la Calidad de la Educación. (2010). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México.
- Altablero. (2007). La Gestión Educativa es la vía al mejoramiento de la educación. *Altablero*, 18-28.
- Arbaiza, L. (2016). La administración y organización en las empresas. Conexión ESAN.
- Berbel, G., & Gan Bustos, F. (2007). Manual de Recursos Humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en la organización actual. Barcelona: Centaures del Desert, S.C.P.
- Bordas , M. (2016). GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL. Madrid: Copyright.
- Bordas, M. J. (2018). Gestión estratégica del clima laboral en instituciones. Madrid: Universidad Nacional de Distancia de Madrid.
- Boxó, J., Aragón, J., & Ruiz , L. (2018). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*.
- Boxó, J., Aragón, J., & Ruiz, L. (2013). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 70.
- Caballero, R., & Moreno, A. (2009). La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela. *Gestión educativa*, 124.
- Caballero, R., & Moreno, A. (2009). La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela. *Getión Educativa*, 125.
- Caballero, R., & Moreno, A. (2012). La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela. *Gestión Educativa*, 124.

- Carrillo , S. (2002). La Gestión Educativa en algunos documentos del Ministerio de Educación.
- Cejas , A. (2009). Gestión Educativa . Integra Educativa Vol. II n| 3.
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited. Bogotá: Universidad Piloto de Colombia.
- Correa, J. (2013). Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores. Bogotá: Tesis de Maestría en Educación, Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/9958/CorreaAmaayaJaimeAlberto2013.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Dirección Nacional del Servicio Civil. (2012). orientaciones para la gestión del clima laboral en los servicios públicos. Subdirección Desarrollo de las Personas, 3.
- Fernández, C. (2015). Relación entre el liderazgo del director y la calidad de la Gestión Educativa en las instituciones educativas pública de la Ugel 01 en el año 2011. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Fuster, F. (2008). Dirigir a los que gestionan. Photographs.
- Gan, F., & Triginé, J. (2012 ). Clima laboral. Madrid : Ediciones Díaz de Santos .
- García, M. (2008). Manual de marketing. Madrid: Esic Editorial .
- García, R. (2011). Revision de los elementos teórico-conceptuales en torno a la cooperacion interfirma e interorganizacional . Analisis Económico , 190.
- Jiexkmann, J. (2008). El concepto de Autonomía . Cuadernos de Filosofía del Derecho , 465.
- Liwin, & Singer. (2018). Clima organizacional .
- López, M. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudios necesario. Revista Científica - Dominio de las Ciencias, 201-215.
- Lujambio, A. (2009). Modelo de gestión educativa estratégica. Mexico: Secretaria de educación pública.

- Lujambio, I. A., González, S. J., Martínez, B. J., & Hernández, R. D. (2010). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México.
- Mamani, L. (2018). Desempeño Docente y su relación con la gestión educativa en las instituciones educativas primarias del distrito de Chucuito. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Marconi, J. (2016). Gestión Educativa.
- Martínez, I., & Briones, A. (2004). La cooperación como una herramienta de aprendizaje, una aproximación empírica. Universidad Politécnica de Cartagena., 7.
- Mejia, L. (2014). Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la Dorada, y su relación con el clima laboral. Manizales: Maestría en Gerencia de Talento Humano, Universidad de Manizales. Obtenido de [https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1805/Liliana\\_%20Mej%C3%ADa\\_%20Serna.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1805/Liliana_%20Mej%C3%ADa_%20Serna.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mendoza, F., & Bolívar, M. (2016). Gestión pedagógica e integración de proyectos educativos productos en las escuelas rurales. *Negotium*, 39-55.
- Ministerio de Educación. (2011). Manual de Gestión de Directores de Instituciones Educativas. Lima: Gobierno del Perú.
- Ministerio de Educación. (2015). Manual de Gestión Escolar Directivos construyendo escuela. Lima .
- Ministerio de Educación. (14 de 01 de 2019). Resolución Viceministerial N° 011-2019. Lima, Lima, Lima.
- Miranda, R. (2008). Teoría organizacional. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional, 13.
- Modelo de desarrollo Moderna Economico de Navarra. (2011). Escuelas De Familia Moderna. Modelo de desarrollo Moderna Economico de Navarra.
- Mondragón, M. (2014). Movimiento Científico. *Ibero Americana*, 100.
- Montes, P., & Garza, B. (2018). Organización como un concepto multidisciplinar que produce ambigüedad interpretativa. *Humanidades y Ciencias de la Conducta*, 57.

- Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. revisión bibliográfica-Descriptiva y Aproximación a un modelo explicativo Multivariable. Aposta, revista de ciencias sociales nº56, 3.
- Pérez, O. (2016). La Gestión Educativa. Conceptos Fundamentales. Bogotá: Confederación Interamericana de Educación Católica.
- Real Academia Española. (2014). Reconocimiento. Madrid: RAE.
- Rico, M. A. (2016). La gestión Educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. SOPHIA.
- Ruiz, C. (2002). Programa Interinstitucional Doctorado en Educación . Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado, 1-15.
- Silvera, A. (2016). PYMES: Gestión y clima organizacional . Sanborn: Sello Editorial Corunimaricana .
- Silvina, Á. (2015). La autonomía personal y la autonomía relacional. Análisis Filosófico, 14.
- Sosa, G. (2017). La Gestión Educativa en el marco de buen desempeño docente de las instituciones educativas de Puente Piedra. 2017: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- Tinco, S. (2016). Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015. Lima: Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1416/TM%20CE-Ge%203159%20T1%20-%20Tinco%20Tupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. Revista Escuela de Administración de Negocios, 129-155.
- Viqueira, V. (2019). Promoción de la autonomía personal. Madrid: Ediciones Paraninfo, SA.
- Zapata, R., & Mirabal, A. (2015). El entorno de la organización: un estudio de sus tipologías y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo. Ciencia y Sociedad, 792.

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo influye el clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021?	Determinar la influencia del clima laboral en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.	El clima laboral tiene una alta influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021	<b>V1: CLIMA LABORAL</b>	➤ <b>Autonomía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Iniciativa propia</li> <li>• Autosuficiente</li> </ul>	<p><b>Nivel:</b> Correlacional causal  <b>Tipo:</b> Básico  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental</p> <p>Donde:  M: Muestra  V1: Clima laboral  V2: Gestión educativa  r: Relación</p> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>  20 personas entre docente entre administrativos de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios.</p> <p><b>TÉCNICAS</b></p>
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>		➤ <b>Cooperación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Cordialidad</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Empatía</li> </ul>	
¿Cómo influye la autonomía en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021?	Determinar la influencia de la autonomía en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.	La autonomía tiene una alta influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.		➤ <b>Reconocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Recompensa</li> </ul>	
¿Cómo influye la cooperación en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070	Determinar la influencia de la cooperación, en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-	La cooperación tiene influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de	➤ <b>Organización o estructura</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Ambiente laboral</li> </ul>		

<p>Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021?</p> <p>¿Cómo influye el reconocimiento en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021?</p> <p>¿Cómo influye la organización o estructura en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago, 2021?</p>	<p>51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.</p> <p>Determinar la influencia del reconocimiento en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.</p> <p>Determinar la influencia de la organización o estructura en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.</p>	<p>Dios, distrito de Santiago,2021.</p> <p>El reconocimiento tiene influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.</p> <p>La organización o estructura tiene una alta influencia en la gestión educativa en la I.E. Integrada N° 459-51070 Barrio de Dios, distrito de Santiago,2021.</p>	<p><b>V2: GESTIÓN EDUCATIVA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <b>Gestión directiva institucional</b></li> <li>➤ <b>Gestión pedagógica académica</b></li> <li>➤ <b>Gestión administrativa y financiera</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación formal</li> <li>• Manual de funciones y procedimientos</li> <li>• Reglamento interno de organigramas</li> <li>• Orientación educativa (Tutoría)</li> <li>• Enfoque de evaluación</li> <li>• Actualización del docente</li> <li>• Estilo de enseñanza</li> <li>• Relación con estudiantes</li> <li>• Estrategias pedagógicas</li> <li>• Planes y programas</li> <li>• Presupuesto económico</li> <li>• Jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio</li> <li>• Administración de recursos materiales</li> </ul>	<p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b></p> <p><b>Técnica</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Encuesta</li> <li>➤ Cuestionario de preguntas</li> </ul> <p><b>Instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuestionario de preguntas</li> </ul> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b></p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará el paquete de SPSS-25 para el análisis cuantitativo.</p>
---	--	---	---	---	---	--

- Relación con instancias del MINED

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
CLIMA LABORAL	El clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas, con el individuo, el grupo y la organización. (Bordas M. J., 2016)	Definición operacional. Se recogerá la percepción de los docentes respecto a las cuatro dimensiones del clima laboral aplicando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue la escala de Likert.	Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Iniciativa propia</li> <li>• Autosuficiente</li> </ul>	Nunca
			Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Cordialidad</li> <li>• Apoyo</li> <li>• Empatía</li> </ul>	Casi nunca
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Recompensa</li> <li>• Incentivo</li> </ul>	A veces
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Jerarquía</li> <li>• Ambiente laboral</li> </ul>	Casi siempre
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>	La gestión educativa es	Definición operacional. Se recogerá la percepción de los docentes respecto a las tres	<b>Gestión Directiva o Institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación formal</li> <li>• Manual de funciones y procedimientos</li> </ul>	Siempre

	<p>conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 55)</p>	<p>dimensiones de la gestión educativa aplicando la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue la escala de Likert.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglamento interno de organigramas</li> <li>• Uso de tiempos y espacios</li> </ul>	
			<p><b>Gestión Pedagógica y Académica</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación educativa (Tutoría)</li> <li>• Actualización del docente</li> <li>• Estilo de enseñanza</li> <li>• Estrategias pedagógicas</li> </ul>	
			<p><b>Gestión Administrativa y Financiera</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto económico</li> <li>• Jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio</li> <li>• Administración de recursos materiales</li> <li>• Relación con instancias del MINEDU</li> </ul>	

## MATRIZ DE DEFINICIÓN DE VARIABLES Y DIMENSIONES

<b>TÍTULO:</b>		
<b>Clima Laboral en la Gestión Educativa de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios, distrito De Santiago, 2021</b>		
<b>VARIABLE DE ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p style="text-align: center;"><b>CLIMA LABORAL</b></p> <p>El clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas, con el individuo, el grupo y la organización. (Bordas M. J., 2016)</p>	<p><b>Autonomía</b></p> <p>Es el grado en el que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar a cada paso de sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes a tomar iniciativas propias. (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Iniciativa propia</li> <li>• Autosuficiente</li> </ul>
	<p><b>Cooperación.</b></p> <p>Es el grado en el que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización. (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Cordialidad</li> <li>• Apoyo.</li> <li>• Empatía</li> </ul>
	<p><b>Reconocimiento.</b></p> <p>Es el grado en el que los miembros de la organización perciben que reciben el reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Recompensa.</li> <li>• Incentivo</li> </ul>
	<p><b>Organización.</b></p> <p>Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos. (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Jerarquía</li> <li>• Ambiente laboral</li> </ul>
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>	<b>Gestión Directiva o Institucional.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación formal</li> </ul>

<p>La gestión educativa es conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 55)</p>	<p>Es la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias administrativas. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 58)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de funciones y procedimientos</li> <li>• Reglamento interno de organigramas</li> <li>• Uso de tiempos y espacios</li> </ul>
	<p><b>Gestión Pedagógica y Académica</b></p> <p>Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 62)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación educativa (Tutoría)</li> <li>• Actualización del docente</li> <li>• Estilo de enseñanza</li> <li>• Estrategias pedagógicas</li> </ul>
	<p><b>Gestión Administrativa y Financiera</b></p> <p>Este ámbito da soporte al trabajo institucional; tiene a su cargo todo lo relacionado con el apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable. (Pérez, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto económico</li> <li>• Jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio</li> <li>• Administración de recursos materiales</li> <li>• Relación con instancias del MINEDU</li> </ul>

## FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

<b>TÍTULO:</b>						
<b>Clima Laboral en la Gestión Educativa de la I.E. Integrada N° 459 – 51070 Barrio de Dios, distrito De Santiago, 2021</b>						
<b>VARIABLES DE ESTUDIO</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>PESO</b>	<b>Nº DE ITEMS</b>	<b>ITEMS(Indice)</b>	<b>ESCALA DE VALORACIÓN.</b>
<p><b>CLIMA LABORAL</b></p> <p>El clima laboral se refiere a la forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo, a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas, con el individuo, el grupo y la organización. (Bordas M. J., 2016)</p>	<p><b>Autonomía</b></p> <p>Es el grado en el que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar a cada paso de sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes a tomar iniciativas propias. (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir la Toma de decisiones.</li> <li>• Medir la Solución de problemas</li> <li>• Medir la Iniciativa propia.</li> <li>• Medir lo Autosuficiente</li> </ul>	15%	4 1 al 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Iniciativa propia.</li> <li>• Autosuficiente</li> </ul>	<p>1. Nunca.</p> <p>2. Casi nunca.</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi siempre.</p> <p>5. Siempre.</p>

	<p><b>Cooperación.</b> Es el grado en el que los miembros perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la organización. (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir el Compañerismo.</li> <li>• Medir la Cordialidad.</li> <li>• Medir el Apoyo.</li> <li>• Medir la comprensión.</li> </ul>	15%	4 5 al 8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Cordialidad</li> <li>• Apoyo.</li> <li>• Comprensión.</li> </ul>	
	<p><b>Reconocimiento.</b> Es el grado en el que los miembros de la organización perciben que reciben el reconocimiento adecuado a su trabajo y su contribución a la organización (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir el Reconocimiento.</li> <li>• Medir la Recompensa.</li> <li>• Medir el Incentivo.</li> </ul>	14%	4 9 al 12	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Recompensa.</li> <li>• Incentivo</li> </ul>	

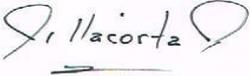
	<p><b>Organización.</b> Grado en que los miembros perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones organizacionales o formulismos burocráticos. (Bordas M. J., 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir la Coordinación.</li> <li>• Medir la Eficiencia.</li> <li>• Medir el rendimiento</li> <li>• Medir el Ambiente laboral.</li> </ul>	14 %	4 13 al 16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación</li> <li>• Rendimiento</li> <li>• Jerarquía</li> <li>• Ambiente laboral</li> </ul>	
<p><b>GESTIÓN EDUCATIVA</b> La gestión educativa es conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la</p>	<p><b>Gestión Directiva o Institucional.</b> Es la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas y a la</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir los Canales de comunicación formal.</li> <li>• Medir el Manual de funciones y procedimientos.</li> <li>• Medir el Reglamento interno de organigramas.</li> </ul>	14 %	4 17 al 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Canales de comunicación formal</li> <li>• Manual de funciones y procedimientos</li> <li>• Reglamento interno de organigramas.</li> <li>• Uso de tiempos y espacios</li> </ul>	

<p>acción principal de la administración y eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 55)</p>	<p>forma en que agregan al contexto general sus particularidades. En el campo educativo, establece las líneas de acción de cada una de las instancias administrativas. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 58)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir el Uso de tiempos y espacios.</li> </ul>				
	<p><b>Gestión Pedagógica y Académica</b> Es en este nivel donde se concreta la gestión educativa en su conjunto, y está relacionada con las formas en que el docente realiza los procesos de</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir la Orientación educativa (Tutoría)</li> <li>• Medir la Actualización del docente.</li> <li>• Medir el Estilo de enseñanza.</li> <li>• Medir las Estrategias pedagógicas.</li> </ul>	14%	4 21 al 24	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación educativa (Tutoría)</li> <li>• Actualización del docente</li> <li>• Estilo de enseñanza</li> <li>• Estrategias pedagógicas.</li> </ul>	

	<p>enseñanza, cómo asume el currículo y lo traduce en una planeación didáctica, cómo lo evalúa y, además, la manera de interactuar con sus alumnos y con los padres de familia para garantizar el aprendizaje de los primeros. (Alianza por la Calidad de la Educación, 2010, pág. 62)</p>				
	<p><b>Gestión Administrativa y Financiera</b> Este ámbito da soporte al trabajo institucional; tiene a su cargo todo lo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medir el Presupuesto económico.</li> <li>• Medir la Jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio.</li> </ul>	14%	4 25 al 28	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto económico</li> <li>• Jornada de trabajo de docentes, personal administrativo y servicio</li> <li>• Administración de recursos materiales.</li> <li>• Relación con instancias del MINEDU</li> </ul>

	<p>relacionado con el apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable. (Pérez, 2016)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medir la Administración de recursos materiales.</li><li>• Medir la Relación con instancias del MINEDU.</li></ul>				
--	--	--	--	--	--	--

**FICHA DE VALIDACIÓN****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>Henry Villacorta Valencia</b>	<b>DNI:</b>	<b>17860116</b>
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	<b>Escala de Likert</b>		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	<b>Fco. De Zela 588</b>	<b>Teléfono de domicilio:</b>	
<b>Título profesional/especialidad:</b>	<b>Licenciado en Educación</b>	<b>Teléfono celular:</b>	<b>951559196</b>
<b>Grado académico:</b>	<b>Magíster en Educación</b>		
<b>Mención:</b>	<b>Pedagogía Universitaria</b>		
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	

**FICHA DE VALIDACIÓN****DATOS DEL EXPERTO**

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	Alicia María Cecilia Villoslado Calderón	<b>DNI:</b>	17899273
<b>NOMBRE DEL INSTRUMENTO</b>	Escala de Likert		
<b>Dirección domiciliaria:</b>	J.J. Inclán 422 Santa María	<b>Teléfono de domicilio:</b>	
<b>Título profesional/especialidad:</b>	Licenciado en Educación	<b>Teléfono celular:</b>	951559196
<b>Grado académico:</b>	Magíster en Docencia y Gestión Educativa		
<b>Mención:</b>			
<b>Firma:</b>		<b>Lugar y fecha:</b>	

# BASE DE DATOS

base de datos Mercedes corregido.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 43 de 48 variables

	genero	edad	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020
1	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
2	2.00	2.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
3	2.00	2.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00
4	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	2.00	3.00	1.00	5.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00
5	1.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00
6	1.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00
7	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
8	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00
9	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
10	2.00	1.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	1.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00
11	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
12	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
13	2.00	2.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00
14	2.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00
15	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00
16	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	2.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00
17	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00	5.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00
18	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00
19	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00
20	2.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	2.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00
21																						
22																						
23																						
24																						
25																						
26																						
27																						
28																						
29																						
30																						
31																						
32																						
33																						
34																						
35																						
36																						

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Ilustración 1: Base de datos N°1

base de datos Mercedes corregido.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 43 de 48 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	Variable1	v1d1	v1d2	v1d3	v1d4	variable2	v2d1	v2d2	v2d3	v1	Variable1d1	
1	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	62.00	16.00	15.00	15.00	16.00	47.00	16.00	15.00	16.00	3	2	
2	4.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	1.00	61.00	14.00	15.00	17.00	15.00	37.00	16.00	12.00	9.00	2	1	
3	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	62.00	16.00	16.00	14.00	16.00	41.00	15.00	13.00	13.00	3	2	
4	3.00	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	39.00	11.00	11.00	10.00	7.00	26.00	10.00	10.00	6.00	1	1	
5	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	71.00	19.00	17.00	16.00	19.00	56.00	18.00	18.00	20.00	3	3	
6	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	55.00	15.00	15.00	12.00	13.00	40.00	14.00	13.00	13.00	2	2	
7	4.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	52.00	14.00	14.00	12.00	12.00	34.00	12.00	11.00	11.00	2	1	
8	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	56.00	15.00	14.00	13.00	14.00	40.00	14.00	13.00	13.00	2	2	
9	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	57.00	15.00	14.00	14.00	14.00	41.00	16.00	12.00	13.00	2	2	
10	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	56.00	15.00	14.00	12.00	15.00	40.00	15.00	11.00	14.00	2	2	
11	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	51.00	14.00	13.00	12.00	12.00	41.00	15.00	14.00	12.00	1	1	
12	4.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	4.00	44.00	11.00	11.00	12.00	10.00	35.00	12.00	11.00	12.00	1	1	
13	5.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	52.00	14.00	14.00	12.00	12.00	40.00	14.00	13.00	13.00	2	1	
14	4.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.00	3.00	4.00	53.00	15.00	14.00	11.00	13.00	40.00	15.00	12.00	13.00	2	2	
15	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	55.00	13.00	13.00	15.00	14.00	44.00	15.00	13.00	16.00	2	1	
16	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	59.00	14.00	16.00	15.00	14.00	51.00	18.00	17.00	16.00	2	1	
17	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	2.00	3.00	4.00	56.00	15.00	13.00	14.00	14.00	43.00	15.00	16.00	12.00	2	2	
18	3.00	3.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	57.00	13.00	15.00	15.00	14.00	40.00	15.00	11.00	14.00	2	1	
19	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	57.00	14.00	16.00	13.00	14.00	42.00	16.00	13.00	13.00	2	1	
20	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	58.00	14.00	14.00	15.00	15.00	47.00	17.00	14.00	16.00	2	1	
21																				
22																				
23																				
24																				
25																				
26																				
27																				
28																				
29																				
30																				
31																				
32																				
33																				
34																				
35																				
36																				

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Ilustración 2: Base de datos N°2

Base de datos: Mercado.complejo.sav [CorpusDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Estadística Aplicaciones Ventana Ayuda

25 VAR00027 Visible: 48 de 48 variables

	0	v1	Variable1d1	Variable1d2	Variable1d3	Variable1d4	v2	Variable2d1	Variable2d2	Variable2d3	var							
1	16.00	3	2	2	3	3	3	3	2	3								
2	9.00	2	1	2	3	2	1	3	1	1								
3	13.00	3	2	3	2	3	2	2	1	2								
4	6.00	1	1	1	1	1	1	1	1	1								
5	20.00	3	3	3	3	3	3	3	3	3								
6	11.00	2	2	2	1	2	2	2	1	2								
7	11.00	2	1	2	1	2	1	1	1	1								
8	13.00	2	2	2	2	2	2	2	2	1								
9	13.00	2	2	2	2	2	2	3	1	2								
10	14.00	2	2	2	1	2	2	2	1	2								
11	12.00	1	1	1	1	2	2	2	2	2								
12	12.00	1	1	1	1	1	1	1	1	2								
13	13.00	2	1	2	1	2	2	2	1	2								
14	13.00	2	2	2	1	2	2	2	1	2								
15	16.00	2	1	1	3	2	2	2	1	3								
16	16.00	2	1	3	3	2	3	3	3	3								
17	12.00	2	2	1	2	2	2	2	3	2								
18	14.00	2	1	2	3	2	2	2	1	2								
19	13.00	2	1	3	2	2	2	3	1	2								
20	16.00	2	1	2	3	2	3	3	2	3								
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		
28																		
29																		
30																		
31																		
32																		
33																		
34																		
35																		
36																		

Lista de datos    Lista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo    Unicode OK

Ilustración 3: Base de datos N°3

## DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS (SOLICITUD Y PERMISO PARA LA INVESTIGACIÓN)

  
RECEBIDO  
C-10-07-2021  
DIRECTOR  
CARTA DE AUTORIZACIÓN Y CONSENTIMIENTO

Estimado señor:

Mg. Maycol Molero Huarca, director de la Institución Educativa Integrada 459 – 51070 BARRIO DE DIOS del distrito de Santiago de la región Cusco.

Mediante la presente y con el debido respeto, me dirijo a su Autoridad con la finalidad de saludarlo muy cordialmente y comunicarle que en mi condición de docente de la Institución que usted acertadamente dirige, con el propósito de seguir fortaleciendo mi formación profesional, vengo realizando estudios de maestría en la Mención de Administración de la Educación bajo el título "Clima Laboral en la Gestión Educativa en la Institución Educativa Integrada 459 – 51070 Barrio de Dios Distrito de Santiago, 2021".

En ese sentido, conocedora de su alto nivel de altruismo y colaboración en bien de la educación y el de los propios compañeros de trabajo, me permito solicitarle que se me autorice la aplicación de una encuesta a todo el personal de la institución, la misma que guarda relación y el rigor ético correspondiente con la investigación realizada.

Agradezco por anticipado su aceptación, razón por la cual quedo infinitamente agradecida.

Agradezco su valiosa colaboración.

Atentamente



Ilustración 1: Base de datos N°2

Ilustración 4:  
Documentos administrativos (solicitud y permiso para la investigación) N°1



## "Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Cusco, 10 de Julio del 2021.

**OFICIO N° 068-2021/DRE-C/UGEL-C / I.E.I. N° 459-51070/.**

Sra. : Prof. MERCEDES ESQUIVEL RAMOS.

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTA.

REFERENCIA : Carta de autorización y consentimiento.

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi cordial saludo, y dar respuesta al documento en referencia, en relación a la aplicación de una encuesta al personal docente y administrativo de la Institución Educativa Integrada N° 459 - 51070 "Barrio de Dios" - Santiago, como parte de la trabajo de investigación titulada "Clima Laboral en la Gestión Educativa en el Institución Educativa Integrada N° 459 - 51070 "Barrio de Dios" - Santiago, ~~coordinada~~ coordinada por la Unidad de Gestión Educativa Local del Cusco.

En tal sentido, en mi condición de Director de la referida Institución Educativa AUTORIZO la aplicación de la encuesta para todo el personal docente de la Institución Educativa de acuerdo a lo precisado en la solicitud remitida a la Dirección de la IE.

Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración y estima personal e institucional.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL CUSCO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN  
Miguel Molina Alvarado  
DIRECTOR

Ilustración 5:

Documentos administrativos (solicitud y permiso para la investigación) N°2

## ILUSTRACIONES



Ilustración 6: Prueba de la aplicación del instrumento N°1

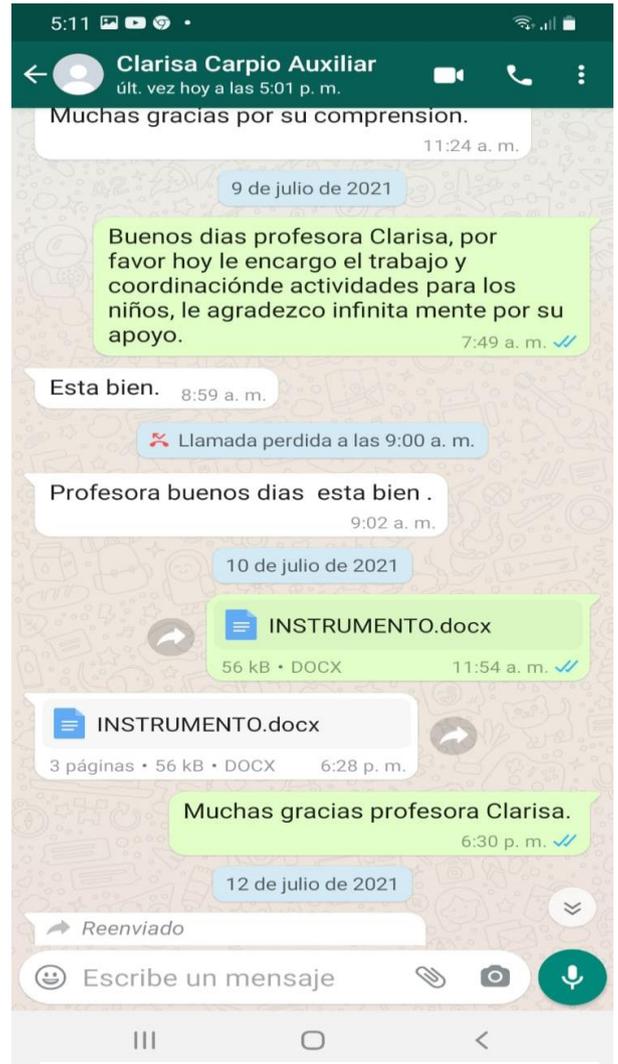


Ilustración 7: Prueba de la aplicación del instrumento N°2

