



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y gestión educativa en docentes de instituciones
educativas del distrito de Mazocruz en Puno, 2020

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

AUTOR:

Arias Jalire, Marceliano (orcid.org/0000-0002-5669-4182)

ASESORA:

Dra. Duran Llaro, Kony Luby (orcid.org/0000-0003-4825-3683)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios

Mi tesis va dedicado con mucho amor a Dios por estar conmigo siempre y guiándome de la mano por no dejarme desvanecer en los momentos difíciles que llegaron en todo este tiempo.

A mi familia

A mi esposa Naty, por su permanente e indesmayable apoyo y compañía, en todo momento.

A mi hijo Heider con amor y cariño

Por su paciencia que siempre está en las buenas y en las malas a mi lado, por ser mi fuente de motivación, porque es y por el que yo trato de salir adelante con paso de vencedores.

Marceliano Arias Jalire

Agradecimiento

A mi asesora de tesis Dra. Kony Luby Duran Llaro

Por preocuparse de la educación en nuestro país, y por sus valiosas recomendaciones para alcanzar mí meta.

A los doctores Lino P. Palomino Asqui y Lino Vilca Mamani

Por sus valiosos apoyos con sus experiencias y sabidurías para concluir con mi trabajo de investigación.

Marceliano Arias Jalire

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y Diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización de variables	16
3.3. Población, muestra y criterios de selección	17
3.3.1. Población	17
3.3.2. Muestra	17
3.3.3. Criterios de selección	18
3.3.4. Unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección	18
3.4.1. Técnicas	18
3.4.2. Instrumentos	18
3.4.3. Validez de instrumentos de recolección de datos	19
3.4.4. Confiabilidad	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Población	17
Tabla 2: Comparación de los puntajes obtenidos en variables clima institucional y gestión educativa en II.EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020	22
Tabla 3: Niveles de las dimensiones de clima institucional en II.EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020	23
Tabla 4: Niveles de las dimensiones de gestión educativa en II.EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020	24
Tabla 5: Prueba de Normalidad de Shapiro – Wilk de los puntajes sobre el clima institucional y gestión educativa en II.EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020	25
Tabla 6: Correlación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de II.EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020	26
Tabla 7: Correlación entre clima institucional y las dimensiones de las gestiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitarios en II.EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020	26

Resumen

La presente investigación estudia al clima institucional, que es el espacio o ambiente donde confluyen los miembros de la institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada institución escolar relacionándose de forma directa con la gestión educativa que está acompañado de un conjunto de acciones actitudinales positivas que diferencia a quien cumple con esa noble misión y que posibilita los resultados exitosos en beneficio de los estudiantes de la institución educativa. El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Mazocruz, en Puno, 2020; se utilizó la investigación aplicada, con diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, empleándose una encuesta estructurada, utilizando la escala tipo Likert, al total de la muestra representativa de 50 docentes de las instituciones de la educación básica regular. En los resultados el clima institucional como la gestión educativa, se ubican en los niveles de regular a bueno (46% y 30% respectivamente), la dinámica institucional y las relaciones interpersonales mayoritariamente se encuentran en el nivel regular (38%), en la gestión comunitaria mayoritariamente se ubica en el nivel regular (44%) y gestión pedagógica se hallan en el nivel bueno (40%). Se concluye que existe una correlación positiva y muy significativamente ($Rho = 0,790$, $p < .01$) en las instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno en el año escolar 2020.

Palabras clave: Clima institucional, gestión educativa y docentes.

Abstract

This research studies the institutional climate, which is the space or environment where the members of the educational institution converge and from which the environmental conditions that characterize each school institution are dynamized, directly relating to educational management that is accompanied by a set of positive attitudinal actions that differentiates those who fulfill that noble mission and that enable successful results for the benefit of the students of the educational institution. The study aims to determine the relationship between the institutional climate and educational management in teachers of educational institutions in the district of Mazocruz, in Puno, 2020; Applied research was used, with a descriptive-correlational cross-sectional design, using a structured survey, using the Likert-type scale, to the total representative sample of 50 teachers from the institutions of regular basic education. In the results, the institutional climate such as educational management, are located at the levels of fair to good (46% and 30% respectively), the institutional dynamics and interpersonal relationships are mostly at the regular level (38%), in the Community management is mostly at the regular level (44%) and pedagogical management is at the good level (40%). It is concluded that there is a positive and very significant correlation ($Rho = 0.790$, $p < .01$) in the educational institutions of the Mazocruz district in Puno in the 2020 school year.

Keywords: Institutional climate, educational management and teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad necesitamos que los establecimientos escolares tengan clima institucional favorable para todos sus participantes del conglomerado educativo y particularmente a educandos que fortalezcan su estado emocional favorable y de éste modo que su aprendizaje sea de calidad y de pertinencia para estos tiempos donde impera la competencia y que cada vez el sistema educativo exige a los docentes formar estudiantes insertados al mundo de la globalización. De similar forma la gestión en las instituciones debe estar orientada a una administración moderna, con la participación de los integrantes del conglomerado educativo, no por obligación, sino por voluntad propia de sus miembros que la constituyen y con el objetivo único de llegar a la meta, propuesta en la misión y visión institucional y para estas funciones, los instrumentos de gestión deben estar anualmente elaborados y actualizados con la participación activa de la comunidad educacional y de esta manera los directos beneficiarios serán nuestros educandos y otros agentes que conforman la comunidad educativa percibirán una satisfacción adecuada del servicio educativo que brinda la institución.

Para que las instituciones escolares, tengan un ambiente institucional propicio y duradero, que ciertamente, los miembros del establecimiento educativo desempeñen articuladamente y de manera colaborativa, en algunas situaciones en la institución existe grupos contrarios que obstaculizan la gestión y los avances institucionales, etc. pero el buen clima institucional debe estar establecido e influenciado por el tipo de liderazgo del director (a), de la institución, si el liderazgo del director es bueno y oportuno entonces el clima institucional será óptimo, pero si sucede lo contrario el establecimiento escolar no andaría correctamente. Para Minedu (2017, p. 15), el “clima institucional o escolar se emplea en educación, fundamentalmente, a partir de tratados sobre la capacidad de lograr clima favorable. Desde esta perspectiva, estudios realizados por diferentes autores sostienen opiniones que tienen estabilidad sobre la importancia de favorecer los aprendizajes y que éstos deben ser de modo significativo para los alumnos”.

Clima institucional debe ser el espacio favorable de la escuela o colegio a partir de las experiencias diarias que experimentan los integrantes de la institución. Estas condiciones favorables para el estudiantado deben estar relacionadas con las actuaciones, motivaciones, comunicaciones correctas, oportunas y pertinentes por parte del conglomerado educativo como son los trabajadores, personal directivo, estudiantado y los padres de familia de la escuela o colegio y que estas actitudes se vean reflejadas de modo positivo en interrelaciones personales y profesionales de la institución. Un clima institucional apropiado es necesario para un buen y apropiado funcionamiento escolar, de similar forma debe haber condiciones básicas para una convivencia agradable y correspondida entre los colectivos de la comunidad escolar.

Así mismo, la gestión educativa como el conjunto de procesos de la administración, en la cual, se pretende que participen de forma activa los actores de la institución educativa (profesores, padres y escolares), actualmente la gestión educativa es considerado como un nuevo paradigma que es aplicado al sector educación. Por lo manifestado, la gestión en la escuela se incrementa por el desarrollo de aspectos teóricos y la praxis de la administración educativa. Actualmente, en las instituciones educativas la gestión educativa tiene que ser compartida por los miembros que la conforman, con la única finalidad que el servicio educativo que brindan debe ser de calidad para los estudiantes y que éstos tengan una satisfacción favorable del servicio que reciben.

La realidad nos da a conocer, que las instituciones ubicadas en el distrito de Mazocruz, zona alto andina de la provincia de El Collao – Puno, la realidad es diferente, porque los padres de familia no participan de forma activa y oportuna en la acción educativa de sus hijos, por la situación de la distancia que ellos se encuentran, porque ellos habitan en las comunidades distantes a la capital del distrito, y son varias horas de viaje a pie, por lo cual consideramos que la participación en la institución es limitada por parte de los padres de familia. En esa perspectiva Herrera (2009) manifiesta que los

padres de familia no participan de modo directo en la labor pedagógica del docente, porque cada integrante de la institución educativa tiene funciones específicas que realizar, según los trabajos señalados que están descritos y calificados en el manual de organización y funciones de cada trabajador de la institución.

En el caso de la educación secundaria, los estudiantes que provienen de las zonas rurales se alquilan sus habitaciones y se quedan los cinco días de la semana por la labor educativa y corren el riesgo de que se dediquen a otras actividades, que no estén de acuerdo con su edad y puede traer como consecuencias el abandono o deserción escolar, embarazos precoces, pandillaje juvenil y otras. También los docentes viajan y retornan diariamente de la capital de la provincia al distrito de Mazocruz y que a la última hora están preocupados en viajar porque la movilidad es limitada, entonces las consecuencias serían de que las reuniones a nivel de las instituciones lo llevan a cabo en las horas de clases, así de esta manera se pierden las horas efectivas programadas a nivel de las instituciones educativas. Las autoridades locales me refiero a la municipalidad, no presta apoyo a las instituciones educativas de manera voluntaria, para solucionar las necesidades que tiene cada institución educativa, los directores (as) o autoridades de las instituciones tienen que presentar documentos, reiterar documentos, tienen que ir a la municipalidad los representantes de APAFA, consejo estudiantil, CONEI, representante de docentes, sacar la cita y recién pueden llevar la reunión con el alcalde, y la mayoría de veces que han ido las autoridades a la municipalidad siempre el alcalde manifiesta que no hay presupuesto. Por lo tanto, afirmamos que hay desinterés por la educación, parte de las autoridades y eso es nuestra realidad en esta zona.

Los estamentos que constituyen la escuela deben estar pendientes a los cambios o reformas que se presentan en los diferentes campos, en especial en la TICs. De este modo, se puede sostener y encaminar hacia el proceso de cambio y mejora de las instituciones educativas y que este aspecto va depender mucho de la voluntad, actitud y compromiso de las personas que

trabajamos e integramos la comunidad educativa. Nuestro horizonte y trabajo debe contribuir al mejoramiento del buen clima institucional; para que esto suceda en la institución el personal directivo, docentes, trabajadores de servicio, auxiliares de educación, etc., que tengan una formación adecuada y pertinente, para desempeñarse en los diferentes cargos y de este modo habrá buen clima institucional y por consiguiente mejorará de manera progresiva la gestión educativa.

En el presente trabajo formulamos primeramente el problema principal o general de forma siguiente: ¿Cuál es la correlación entre clima institucional y gestión educativa en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020?

En el aspecto práctico. No existen antecedentes investigativos diagnósticos sobre clima institucional a nivel regional, por lo que el presente estudio aporta con información válida a las instancias educativas superiores, para una apropiada determinación en la mejora del bienestar docente. A su vez, se planteó un conjunto de recomendaciones que coadyuven a acrecentar un buen servicio en beneficio de los estudiantes.

Por su relevancia social. La problemática de la gestión educativa, es uno de los problemas que atañe a nivel nacional, cuya demanda se plantea en el CNE 20189 al recomendar como línea de acción a fortalecer la revaloración docente. En tal sentido, se pone a disposición de los directivos de los establecimientos educativos de Mazocruz e instancia de la UGEL El Collao, las recomendaciones para su intervención correspondiente.

Respecto, a las hipótesis de investigación, se afirma que existe relación directa y significativa entre clima institucional y gestión educativa en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020 y las hipótesis específicas son las siguientes: HE1: Existe una asociación positiva y significativa entre clima institucional y gestión institucional en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020; HE2: Existe una correlación positiva y significativa entre clima institucional y gestión administrativa en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020; HE3: Existe una asociación positiva y significativa entre clima

institucional y gestión pedagógica en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020 y HE4: Existe una relación positiva y significativa entre clima institucional y gestión comunitaria en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020.

Finalmente, en lo referente, al objetivo general planteamos determinar la correlación entre clima institucional y gestión educativa en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020 y los objetivos específicos se redactaron de modo siguiente: Identificar el nivel de clima institucional en en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020. Identificar el nivel de la gestión educativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno, 2020. Establecer la correlación entre clima institucional y gestión institucional en en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020. Establecer la asociación entre clima institucional y gestión administrativa en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020. Establecer la correlación entre clima institucional y gestión pedagógica en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020 y finalmente, Establecer la asociación entre clima institucional y gestión comunitaria en profesores de II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los estudios realizados con anterioridad tenemos a antecedentes internacionales Álvarez (2017), su estudio es de tipo y diseño de estudio fue el descriptivo de asociación de factores. Su muestra constituida por 72 educadores, 357 alumnos, 294 PP. FF., y 5 líderes pedagógicos. La investigación arribó a conclusión: hay asociación entre clima institucional y gestión educativa de la I. E. Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla, porque la adición de factores que se presentaron, en la parte teórica como en la aplicación de instrumentos, indicaron que las mejores condiciones de trabajo, personales y familiares no impiden que el rendimiento escolar esté amparado, sumando el valioso trabajo que hay desde la gestión que debe ser guiada por directrices y con la comunicación del conglomerado educativo.

En el estudio ejecutado por Gallo y Vásquez (2015), tateó el objetivo analizar el liderazgo institucional en la gestión escolar para fijar la calidad educativa en la unidad educativa Santa María D. Mazarrello en el año 2013 - 2014, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito. Su investigación tuvo un enfoque cualitativo y carácter descriptivo. Su población conformada por 38 docentes, 9 empleados administrativos, 8 empleados de servicio, 1068 alumnos y 900 PP. FF. Su investigación arribó a la conclusión que el liderazgo impresiona en la gestión escolar en asociación a la misión y visión instituida en la comunidad educativa. Es decir, que el rector de las prácticas de liderazgo en la gestión escolar es el PEI de la institución.

En la investigación de Rivera y Cavazos (2015), el objetivo formulado es identificar las características de los estilos de liderazgo que emplean los directores de Institutos de educación media superior tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala, México, y realizar una gestión eficaz de los planteles. Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla de México. Llegó a la conclusión que en las institutos de educación media superior tecnológica (CETIS y CBTIS) en el estado de Tlaxcala, mayor parte de trabajos lo ejecutan el personal directivo y son de modo administrativo, lo que les imposibilita realizar un liderazgo y una gestión oportuna de la institución

que dirigen. Finalmente, la educación actual busca de manera progresiva un liderazgo participativo y una gestión educativa en la que participen de modo activo todos los elementos que lo componen la comunidad educativa.

Bayona (2019), tuvo como objetivo determinar en qué modo las funciones del CONEI se correlacionan con la gestión educativa, en las II. EE. de las Redes 11,12 y 13, UGEL N° 06, de Ate, 2019. Tipo de estudio fue básica, el diseño es transeccional y correlacional. Su muestra conformada por 386 profesores de primaria y secundaria. Su estudio da a conocer hay correlación directa y significativa entre las funciones del CONEI y gestión educativa, según los resultados encontrados en la investigación realizada en las II. de las Redes 11, 12 y 13, UGEL N° 06, de Ate, 2019, ya que los resultados son $Rho=.386$; $p<0.01$. Lo que indica que la asignación de las funciones del CONEI, acrecientan la gestión institucional.

Carlos (2019), realizó su estudio para determinar la correlación entre el clima organizacional y gestión educativa en la II. EE. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, UNC del Perú de Huancayo. Diseño utilizado es descriptivo relacional. La muestra está conformada de 69 educadores. Su investigación arribó a la conclusión que hay una relación alta, positiva y significativa entre el clima organizacional y gestión educativa en la I. E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, en donde la r calculada es mayor que r teórica ($0.742 > 0,24$).

Mesías (2019), se planteó el objetivo determinar el efecto del clima institucional en la gestión educativa de la I.E. Nacional Mixto Señor de Ccoyllor Ritty de Ocongate - Quispicanchi - Cusco - 2018. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. El tipo de estudio fue cuantitativo básico no experimental y su diseño fue correlacional – causal. Su muestra constituida de 58 profesores, administrativos y personal jerárquico. Su investigación arribó a concluir que el diagnóstico del clima institucional es moderadamente adecuado en la gestión educativa de la I. E. Nacional Mixto Señor de Ccoyllorritty de Ocongate – Cusco, el mismo que esta expresado literalmente en la tabla N° 10 en donde el 77,6% de los docentes dio una

respuesta de adecuado, el 15,5% adujo inadecuado y solo el 6,9% respondió muy adecuado.

Respecto a las bases teóricas que sustentan a la investigación. En el fundamento pedagógico se emplean distintos vocablos para determinar los fenómenos que se están tratando, tales como: clima institucional, organizativo, escolar, educativo, etc. Estas manifestaciones son, de forma alguna, análogas, aunque colocan las fuerzas de expresión en diferentes establecimientos más o menos específicos (la escuela, la institución, la organización, la educación o el aprendizaje), lo que puede implicar controversias en la composición de las variables que definen el concepto. Por su parte Martín (2000) sostiene que el clima institucional es “el ambiente generado en un establecimiento escolar a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros que conforma la comunidad escolar” (p. 103).

Los argumentos descritos en los párrafos anteriores, decimos que el clima institucional en el espacio educativo, donde los integrantes del establecimiento escolar de manera cotidiana y permanente tienen relaciones interpersonales con sus semejantes, y ésta interrelación va depender de la formación educativa, práctica de valores, de las motivaciones y aspiraciones que tienen cada uno de los agentes que conforman la comunidad escolar. Por lo manifestado, El clima escolar debe ser el aposento saludable, adecuado, acogedor, donde los estudiantes, maestros, personal que trabaja debe estar satisfecho y tener una buena impresión o percepción de los servicios que presta la institución educativa y por consiguiente el proceso de enseñanza y aprendizaje será pertinente y de buena calidad. En esa perspectiva, Méndez (2006) reflexiona que el clima institucional como “ligado a unas cualidades permanentes, que delimitan a una organización. De otro modo, manifiesta que los integrantes de la institución perciben al sistema institucional junto a otros personajes que muestran situaciones favorables y agradables para los sujetos que laboran en cualquiera institución escolar” (p. 27).

Álvarez (2017) sostiene que el clima institucional es uno de “los factores determinantes que repercuten en el comportamiento de los que son parte

integrante a la institución educativa, el reflejo de ello se percibe en los niveles de motivación, ya sea laboral o estudiantil, por lo tanto afecta el rendimiento profesional, académico y estudiantil". Por lo tanto, el clima institucional, es la percepción de las condiciones de trabajo cotidiano del personal que a diario trabaja, y todo esto influye en la forma de ser, actuar, pensar, conducta del individuo, por ejemplo, el liderazgo que un líder pedagógico puede tener con los educadores, la relación entre profesores, la acción recíproca con sus colegas, con estudiantes y por último las relación con docentes y PP. FF., así como con el personal de servicio de las instituciones educativas trabajan de manera oportuna aportando al buen clima institucional.

En esa perspectiva, para Silva y Zheila (2011) el clima institucional es el lugar de institución que presenta las condiciones óptimas y de seguridad, esto obedece a un conjunto de características acordes para una buena convivencia escolar, que describen a la organización a partir de las vivencias cotidianas de sus integrantes, también se refiere al entendimiento y comprensión que deber haber entre el conglomerado de la institución educativa, para que las acciones emprendidas por los actores educativos sean en beneficio de los escolares y de este modo la institución debe tener una buena percepción por parte de la comunidad educativa.

En opinión de Álvarez (2017) Un buen clima institucional, es entendido como el ambiente causado en una institución educativa a partir de las vivencias diarias de los integrantes de las escuelas. Este ambiente incluye aspectos referidos como el trato entre los integrantes, relaciones interpersonales, la forma de comunicación y el estilo de gestión que desempeñan líderes pedagógicos con sus educadores en un establecimiento escolar (12).

Para Koontz (2017, p. 351), considera los siguientes elementos del clima institucional: Las formas de percibir al clima institucional tienen principios en una gran diversidad de factores como el liderazgo y conducción de una dirección. Los factores asociados con la forma de trabajo y la distribución de la organización escolar. Los acontecimientos en el actuar del trabajo pedagógico (incentivos, ayuda social, interacción con otros integrantes, etc.).

Respecto a las sub variables de clima institucional, ha sido adaptado los estudios realizados por Mendoza (2011, p. 20) y describimos de la manera siguiente:

Comportamiento institucional: Sostienen que es un conjunto de reglas o principios, valores, costumbres y tradiciones que están adaptadas a una actividad de la persona en donde los trabajadores están comprometidas en un comportamiento institucional de acuerdo a las normas que se tiene en la institución, en la que los individuos deben prepararse para mejor performance en sus roles que se les encarga. Las peleas que aparecen dentro de la organización se deben a situaciones puramente personales o de intereses de un grupo, que solo buscan una satisfacción netamente personal o de grupo.

Al comportamiento se define por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel educativo que posee.

Capacidad organizacional: Lusthaus y otros (2002). Consideran el potencial que tiene una institución u organización, con la finalidad de cambiar y mejorar las labores que realizan sus integrantes y ser competentes con otras instituciones. También la capacidad de organizar que nos empuja a través de la creatividad, de la innovación, etc. La razón vital de las capacidades organizativas dirigen encauzan a las personas a buscar las mejores soluciones, para mantener de modo sostenible a una organización escolar (p.10).

Dinámica institucional: Nava (2009) Una escuela de este tipo impone, con mayor o menor grado de rigidez, lo que se conoce como "modelo tradicional". Dentro de él, el función del profesor se conceptúa como el que transmite la información y el conocimiento se refiere a la educación de los siglos pasados, una educación por conocimientos y de forma repetitiva en los educandos”.

Relaciones interpersonales: Son diversas maneras de conexión entre personas. También consiste en la asociación recíproca entre los individuos e

incluye los siguientes aspectos: la habilidad comunicativa, la escucha, la resolución de conflictos y la expresión auténtica del individuo.

En seguida tenemos fundamentos de la relación interpersonal y para García (1994, p 3), congregan parte de las relaciones sociales, y son la interacción que se relaciona entre dos o más sujetos de forma recíproca. ... En conjunto de correspondencia que está en función de la inteligencia intrapersonal e interpersonal. Además, el hombre es un ser en relación merced a su participación en el ser universal. Además el hombre es un ser racional, ser espiritual, posee potencialidades, el hombre tiene libertad, etc.

El clima institucional, es un componente muy importante para la marcha del establecimiento educativo, puesto que crea condiciones de trabajo, para vencer dificultades, por eso, se busca un buen clima institucional o laboral y eso no es fácil de encontrar. Tener un buen clima institucional no depende del directivo o de una sola persona, sino de los estamentos del establecimiento educacional, tampoco depende del buen pago a trabajadores, sino de la actitud y ética profesional de los integrantes del grupo de trabajo y en algunas instituciones se percibe un clima institucional negativo, genera un ambiente desfavorable que genera conflicto entre compañeros, esto se produce cuando los directivos son autoritarios, cuando no son empáticos afecta de manera negativa y baja la autoestima y motivación al trabajador de la institución y que esto influye que en la institución educativa tengamos un clima desfavorable y por consecuente el bajo rendimiento escolar de los estudiantes.

Para Joblers (2019), el clima institucional tiene las siguientes importancias: Un atmósfera tranquila, aumento del interés, confianza laboral, mejorar la productividad en el trabajo entre otras. Además, los beneficios de un buen clima laboral, en una empresa o institución son múltiples: El estado anímico, físico y mental de cada empleado será positivo; un agradable clima laboral y la motivación de los trabajadores harán crecer la creatividad y las ideas nuevas; facilita la interrelación del trabajador con el ambiente y los compañeros; la ejecución dinámica de la labor en grupo será más fácil y, a su vez, la gestión de los equipos será efectivo.

En las II. EE., el clima institucional es el componente interesante para la marcha de la organización, puesto que crea condiciones de trabajo, para vencer dificultades, por eso, se busca mejor clima institucional y eso no es fácil de obtener. La pervivencia de un buen clima institucional no depende de una persona sola, sino de todos los miembros de una organización, tampoco depende del buen pago a trabajadores, sino de la actitud de los integrantes del grupo de trabajo.

Para Joblers (2019), el clima institucional tiene las siguientes importancias: *Un ambiente cómodo, incremento del interés, satisfacción laboral, evitar el absentismo laboral y por último mejorar la productividad laboral.*

Presentamos bases teóricas de gestión educativa, varios investigadores lo denominan marco teórico porque constituye el basamento de la teoría del conocimiento que posibilita la descripción y explicación de la variable, dimensiones con sus respectivos indicadores.

Para Botero (2007) la finalidad de estudio de la gestión educativa como disciplina, “es el análisis de la organización de la labor en el sector educación, por lo tanto, tiene influencia por las teorías de la administración, pero además, hay otras doctrinas que permitieron incrementar el análisis, como son: administración, la filosofía, las ciencias sociales, psicología, sociología y antropología” (p. 22).

Para Fayol (2008) gestión educativa va relacionado con la organización, estructura y el ejercicio que se relaciona con la administración”. También Mintzberg (2009) considera que “la gestión educativa es una manera de incluir valores, relacionado con la acción, investigación, innovación y el desarrollo”.

En manifestación de Carrillo (2002), sostiene que la gestión educativa es una tarea dirigida a incrementar y proveer esquemas administrativos y prácticas educativas como procesos internos de naturaleza demográfica, equitativa y eficiente que permitan a los que receptores educativos se desarrollen como personas plenas, responsables, eficaces y como ciudadanos con la capacidad de coincidencia con su proyecto de vida.

En síntesis, la gestión educacional es el proceso de gobierno para obtener los fines educacionales, que involucran a miembros o estamentos de la comunidad educacional.

Las dimensiones de gestión educacional son:

En manifestación de Sosa (2017) la gestión administrativa “se considera como el proceso de ayuda que realizan generalmente el personal servicio, administrativo, auxiliar del establecimiento educativo con la fin de cristalizar los objetivos en los documentos de gestión de la institución” (p. 34). Gestión administrativa es “la ejecución y aplicación de las normas emanadas por la superioridad o órganos desconcentrados y el monitoreo de trabajos, con la única intención de ayudar y orientar la labor pedagógica del profesor” (UNESCO, 2011, p. 36).

En el transcurso de la labor pedagógica, elementos principales de la acción educativa (estudiantes - docentes), donde socializan los contenidos de una materia curricular, en la cual los docentes utilizan metodologías, estrategias, apreciación de aprendizajes (Valencia 2017).

La gestión comunitaria, para Espinel (2011), es la participación desinteresada de los PP. FF. del establecimiento educativo, quienes se interesan en que sus descendientes reciban educación de calidad, también se tiene la participación de las autoridades locales como: presidente de la localidad, del barrio, tenientes gobernadores, quienes participan en los quehaceres de la institución y de esta forma cooperan en buena marcha de la escuela”. Gestión comunitaria es el proceso de participación de los estamentos que componen el establecimiento educativo como las autoridades locales, padres de familia, son educandos, docentes, plana jerárquica, entre otras, con el objetivo de que la institución encamine, hasta conseguir buenos resultados en favor del estudiantado, (UNESCO 2011, p.36).

Instancias de gestión educativa, según citado por Ley N° 28044, art. 65, los órganos descentralizados de la gestión educativa son: las II. EE., UGELs, Direcciones Regionales de Educación y el Minedu.

Fayol (2008) considera los siguientes principios en la gestión educativa y que se describen a continuación: *Principio de la autoridad y responsabilidad*: Los directivos tienen que dar órdenes para que se hagan las cosas, para ello tienen que tener el liderazgo. *Principio de la disciplina*: Los docentes de una I.E. tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan la I.E.; esto será el resultado de un buen liderazgo en todos los niveles, de acuerdos equitativos tales disposiciones para recompensar el rendimiento superior o sanciones para las infracciones, aplicadas con justicia. *Principio de la unidad de mando*: Cada docente debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona. *Principio de unidad de dirección*: Las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas, en este caso por el director y que se use un solo plan. *Principio de la centralización y descentralización*: Fayol creía que los directivos deben conservar la responsabilidad final pero también necesitan dar a su subalterna autoridad suficiente para que puedan realizar adecuadamente su oficio. *Principio de la equidad*: Los administradores educativos deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos. *Principio de la iniciativa*: Debe darse a las subalternas libertades para concebir y llevar a cabo sus planes, aun cuando a veces se comentan errores.

Gestión Pedagógica: En opinión de Farro (2007) la gestión pedagógica en la II. EE. es el proceso educativo, que realizan los educadores que consiste en la planeación de trabajos pedagógicos, ejecución de la labor pedagógica en el salón de clases con los educandos, la revisión de los trabajos realizados por los educandos y la retroalimentación del docente según las evidencias presentadas por los educandos.

Gestión Administrativa: El MINEDU (2012) sostiene que la gestión administrativa es la capacidad de dirigir y realizar el control respectivo sobre las acciones que desempeñan los trabajadores de la institución, también reúne funciones referentes a la conducción de recursos humanos, económicos, financieros a mantenimiento y mejora de la infraestructura educativa. Por ello, se hace énfasis en los mencionados, con el objetivo de

conseguir, distribuir, articular y optimizar para lograr una gestión administrativa pertinente.

Gestión comunitaria: Es el proceso de participación de los demás integrantes que conforma la II. EE. Caso de los PP. FF., exalumnos, autoridades locales como los tenientes gobernadores, presidentes barriales, presidentes comunales, alcaldes de los centros poblados, jueces de Paz, subprefectos, alcaldes distritales, regidores y otras autoridades que participan de modo desinteresado con el fin de que la I. E. tenga buen performance y de esta manera sea uno de los mejores y que preste un buen servicio de calidad para el estudiantado. (UNESCO, 2011).

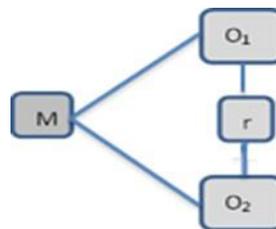
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de estudio para la presente investigación es el No Experimental, el diseño de investigación es correlacional porque se ha realizado una correlación de las variables a nivel general entre el clima institucional y gestión educativa y a nivel específico se correlacionó el clima institucional con las subvariables de gestión educativa. Además, la investigación es de enfoque cuantitativo y finalmente nuestro trabajo es de corte transversal, porque las variables se midieron en un instante, a término de efectuar las apreciaciones de las variables del estudio.

Los diseños no experimentales, son aquellos diseños donde las variables de estudio no se manosean deliberadamente. Con estos diseños se realizan estudios donde los individuos, los fenómenos y los procesos se investigan tal como se presentan y solo se pueden conocer que algo es causa de algo. En este tipo de diseño el investigador no introduce, ninguna variable experimental en la situación que desea investigar (Gonzales, Oseda, Ramírez y Gave, 2011, p. 105).

El esquema utilizado fue así:



M= Docentes de instituciones educativas de Mazocruz, 2020.

O₁ = Clima institucional.

O₂ = Gestión educativa.

r = Asociación de ambas variables.

3.2. Variables y operacionalización de variables (ver el anexo 1)

Variable 1: Clima institucional

Dimensiones:

- Comportamiento institucional
- Capacidad organizacional

- Dinámica institucional
- Relaciones interpersonales

Variable 2: Gestión educativa

Dimensiones:

- Gestión institucional
- Gestión administrativa
- Gestión pedagógica
- Gestión comunitaria

3.3. Población, muestra y muestreo, criterios de inclusión, criterios de exclusión, unidad de análisis.

3.3.1. Población

La población considerada en la investigación son todos los educadores que laboran en las II. EE. del distrito de Mazocruz de los tres niveles educativos, pertenecientes al ámbito de la UGEL El Collao, de la región Puno en el año escolar 2020.

Tabla 1

Población de estudio de instituciones educativas del distrito de Mazocruz, Puno - 2020

N°	NIVELES EDUCATIVOS	N° DE DOCENTES POBLACION	PORCENTAJE
1	IEI N° 103 – Mazocruz	6	10.53
2	IEP N° 70343 – Mazocruz	19	33.33
3	IES José María Arguedas – Mazocruz	32	56.14
	TOTAL	57	100.00

Fuente: CAP – UGEL EL COLLAO – 2020.

3.3.2. Muestra

Se determinó por muestra censal porque se laboró con todos los sujetos por ser pequeña y el muestreo fue no probabilístico. Sin embargo, Participaron 50 maestros de los tres niveles educativos del distrito de Mazocruz en el año escolar 2020.

3.3.3.

Criterios de selección

a) Criterios de inclusión

- Profesores de la I. E. I. N° 103 de Mazocruz.
- Maestros de la I. E. P. N° 70343 de Mazocruz.
- Docentes de la IES de Jornada Escolar Completa José María Arguedas de Mazocruz.

b) Criterios de exclusión,

- En este criterio están considerados los docentes que se encuentran con licencias por diferentes motivos, con quienes no se logró la comunicación.

3.3.4 Unidad de análisis

Está constituida por cada de los docentes que trabajan en los tres niveles de educación inicial, primaria y secundaria de la educación básica regular del distrito de Mazocruz.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

De la técnica. De acuerdo al enfoque metodológico cuantitativo y objetivos planteados, se usaron la técnica de la encuesta. La cual constituye una estrategia que permite recoger las percepciones, valoraciones y actitudes de las unidades de estudio sobre aspectos particulares, de manera eficiente (Manrique, 2006).

3.4.2. Instrumentos

La herramienta que se usó en la recopilación de datos fueron:

El cuestionario: Para medir las variables de investigación, se emplearon:

- Cuestionario sobre Clima Institucional

Fue elaborado por Ada H. Mendoza Aedo (2011), constituida por 24 ítems.

Conformada por 4 dimensiones: Comportamiento institucional con 6 ítems, capacidad organizacional con 6 ítems, dinámica institucional con 6 ítems y relaciones interpersonales con 6 preguntas,

cada cual tuvo cinco alternativas de contestar como: Muy deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3) Bueno (4) y Excelente (5).

•Cuestionario sobre Gestión Educativa

Fue elaborado por Abraham R. Rosario Flores (2017), constituida por 22 ítems. Conformada por 4 subvariables: gestión institucional tiene 4 interrogantes, gestión administrativa tiene 5 interrogantes, gestión pedagógica tiene 6 interrogantes y gestión comunitaria tiene 7 interrogantes, cada uno tuvo 5 de los cuales tiene cinco alternativas para contestar: Muy deficiente (1), Deficiente (2), Regular (3) Bueno (4) y Excelente (5).

3.4.3. Validez de instrumentos de recolección de datos

La validación del contenido, estuvo a cargo por los expertos en educación con grados de doctor, a cargo de las doctoras Litette del Carmen Villavicencio Palacios, Teresita del Rosario Merino Salazar y Carola Claudia Calvo Gatañaduy, a quienes se presentó una carpeta para la validez de los cuestionarios de estudio, con documentos: carta de presentación, operacionalización de variables, matriz de consistencia, cuestionarios de investigación y matriz para validar de instrumentos respectivamente.

3.4.4. Confiabilidad

Se realizó en los instrumentos de investigación, ejecutándose por medio de la prueba piloto a 20 docentes de la educación básica regular, enseguida se realizó la tabulación los datos, en la cual se obtuvo los valores para las variable clima institucional de 0,965 y para variable gestión educativa de 0,960, respectivamente, y finalmente, se infiere que dichos instrumentos de investigación poseen una buena confiabilidad.

3.5. Procedimientos

Procedimiento realizado para el estudio se indica que inicialmente se determinó la muestra del estudio, la cual estuvo representada por 50 educadores de la EBR del distrito de Mazocruz en Puno, 2020. Luego se

procedió a la elaboración de la encuesta de clima institucional y gestión educativa, validación y la confiabilidad y se aplicaron los instrumentos de investigación a la muestra representativa.

Asimismo, se indica que se ha llevado a cabo los trámites formales a las direcciones de establecimientos educativos ya mencionados del distrito de Mazocruz, se presentaron las solicitudes para aplicar las encuestas a los docentes y los (as) directores nos autorizaron y los instrumentos se aplicaron a través de la vía virtual (WhatsApp) y posteriormente los directores nos otorgó las constancias de ejecución de instrumentos y se adjuntan en anexos.

3.6. Método de análisis de datos

La aplicación sistemática de datos efectuamos mediante el vaciado respectivo de información recolectada en Excel para tabular los datos de cada una de las variables de estudio y posterior a ello se llevó a cabo la aplicación sistemática de datos, empleando el programa SPSS V-24. También conseguimos los resultados de las frecuencias y porcentajes de los niveles de las variables fueron presentados mediante tablas y gráficos estadísticos.

Por otro lado, se ejecutó la aplicación de estadística inferencial, a fin de poder verificar si hay o no relación entre las variables de investigación, para esto se aplicó la fórmula estadística de relación de Spearman. Según el coeficiente obtenido en la aplicación de la fórmula de correlación de Spearman se determinó la correlación, así como también su intensidad.

3.7. Aspectos éticos

Durante el desarrollo de la labor investigativa consideramos la procedencia ética del estudio y disposiciones de confidencialidad y anonimato que garanticen la protección de la identidad de los encuestados, de igual forma se informó sobre los objetivos de la investigación, su participación realizaron por espontánea voluntad y

anónima de conformidad con los principios instituidos en la declaración de Helsinki y también se consideró en el estudio la coherencia con el código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (2017), se consideraron los siguientes criterios:

De su consentimiento informado. Previa a la administración de las encuestas para recolectar los datos, se buscó la firma de consentimiento informado de forma escrita, garantizando su libertad de expresión. De su beneficencia. El presente constituyó un estudio no experimental, *expos facto*, del tipo observacional, sin control de alguna variable de intervención, cuyos resultados benefician a la solución de la problemática de la insatisfacción laboral docente.

De su originalidad. La presente investigación, constituyó un estudio inédito, al no existir antecedentes previos sobre factores situacionales educativos asociados a la satisfacción laboral docente en un tiempo y contexto educativo particular.

IV. RESULTADOS

4.1. Datos descriptivos

En el estudio realizado se han obtenido los resultados en función al objetivo general, que está descrito en el anexo de matriz de consistencia.

Tabla 2

Comparación de los puntajes obtenidos de las variables clima institucional y gestión educativa en las instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno – 2020

POBLACIÓN	CLIMA INSTITUCIONAL		GESTIÓN EDUCATIVA	
	F	%	F	%
Muy deficiente	2	4.0	2	4.0
Deficiente	9	18.0	13	26.0
Regular	23	46.0	15	30.0
Bueno	10	20.0	15	30.0
Excelente	6	12.0	5	10.0
TOTAL	50	100.0	50	100.0

Fuente: Cuestionario de clima institucional y gestión educativa aplicado a docentes de II. EE. Mazocruz, 2020.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 2, respecto a la variable clima institucional se comprueba que la calificación que sobresale está en la categoría regular con 46%, enseguida está la categoría bueno con 20.0%, nivel deficiente con 18.0%, nivel excelente con 12% y el nivel muy deficiente con 4.0%. Respecto a la variable gestión educativa se percibe que los niveles regular y bueno prevalece con 30.0%, luego el nivel deficiente con el 26.0%, nivel excelente con el 10.0%; y finalmente el nivel muy deficiente con el 4.0%.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de clima institucional en II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020

Niveles	Dimensiones									
	Comportamiento institucional		Capacidad organizacional		Dinámica institucional		Relaciones interpersonales		Clima Institucional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy deficiente [24 – 43, 2)	4	8.00	1	2.00	0	0.00	2	4.00	2	4.00
Deficiente [43, 2 – 62, 4)	19	38.00	9	18.00	14	28.00	14	28.00	9	18.00
Regular [62, 4 – 81, 6)	17	34.00	16	32.00	19	38.00	19	38.00	23	46.00
Bueno [81, 6 – 100, 8)	6	12.00	18	36.00	12	24.00	11	22.00	10	20.00
Excelente [100, 8 – 120)	4	8.00	6	12.00	5	10.00	4	8.00	6	12.00
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a docentes de II. EE. Mazocruz, 2020.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 3, describimos los niveles o puntajes más altos obtenidos en las subvariables de la variable clima institucional, realizado la encuesta a 50 profesores, en la que se evidencian que el 38% sostienen que el comportamiento institucional es deficiente, el 36% expresan que la capacidad organizacional es bueno, el 38% sostienen que la dinámica institucional es regular, el 38% aseguran que las relaciones interpersonales es regular y finalmente a nivel del problema de investigación el 46% de maestros expresan que el clima institucional es regular.

Tabla 4

Niveles de las dimensiones de gestión educativa en II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020

Niveles	Dimensiones									
	Gestión institucional		Gestión administrativa		Gestión Pedagógica		Gestión comunitaria		Gestión Educativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Deficiente [22 – 39,6)	5	10.00	7	14.00	0	0.00	2	4.00	2	4.00
Deficiente [39,6 – 57,6)	16	32.00	17	34.00	3	6.00	9	18.00	13	26.00
Regular [57,2 – 74,8)	20	40.00	13	26.00	18	36.00	22	44.00	15	30.00
Bueno [74,8 – 92,4)	5	10.00	8	16.00	20	40.00	10	20.00	15	30.00
Excelente [92,4 – 110)	4	8.00	5	10.00	9	18.00	7	14.00	5	10.00
TOTAL	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

Fuente: Cuestionario de gestión educativa aplicado a docentes de II. EE. Mazocruz, 2020.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 4, especificamos los niveles más altos obtenidos en las subvariables de la gestión educativa, realizado la encuesta a 50 docentes, en la que se evidencian que el 40% sostienen a la gestión institucional en regular, el 34% expresan a la gestión administrativa en deficiente, el 40% sostienen que la gestión pedagógica es bueno, el 44% aseguran que la gestión comunitaria es regular y finalmente la variable en mención está en el 30% entonces los profesores expresan que gestión educativa está en niveles de regular y bueno.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de Shapiro – Wilk de los puntajes sobre el clima institucional y gestión educativa y sus dimensiones en docentes de las II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Comportamiento institucional	.933	50	.007
Capacidad organizacional	.967	50	.167
Relaciones interpersonales	.950	50	.035
Clima Institucional	.939	50	.013
Gestión institucional	.911	50	.001
Gestión administrativa	.937	50	.010
Gestión pedagógica	.945	50	.021
Gestión comunitaria	.967	50	.173
Gestión Educativa	.964	50	.137

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

b. Dinámica institucional de variable clima institucional es constante. Se ha omitido.

INTERPRETACIÓN: De acuerdo a la tabla 5 la variable clima institucional tiene distribución normal y la variable gestión educativa no tiene distribución normal, por la comprobación de hipótesis de la asociación entre clima institucional y gestión educativa debe ser no paramétrica. Se administró la prueba Rho de Spearman. Para la comprobación de hipótesis entre clima institucional y subvariables de gestión educativa, también aplicamos las pruebas de Rho de Spearman, entre clima institucional y subvariable gestión institucional (Rho = 0,576); correlación entre clima institucional y dimensión gestión administrativa es (Rho = 0,754); asociación entre clima institucional y subvariable gestión pedagógica es (Rho = 0,755) y asociación entre clima institucional y subvariable gestión comunitaria es (Rho = 0,646). Hay una asociación positiva y significativa entre clima institucional y gestión institucional en profesores de II. EE. De los tres niveles del distrito de Mazocruz en Puno, 2020.

4.3. Contrastación de hipótesis

4.3.1. Contrastación de hipótesis general

Tabla 6

Correlación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de las II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020

		Clima Institucional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Clima institucional	1.000	,790**
		Coeficiente de correlación	
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50

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

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de II. EE. Mazocruz, 2020.

INTERPRETACIÓN: La correlación entre las variables clima institucional y gestión educativa (Rho = 0,790) con un nivel de significación ($p < 0,01$), es decir, es una correlación altamente significativa. Este resultado permite sostener que a buen clima institucional, buena gestión educativa. Es decir, cuando el clima institucional aumenta de similar forma lo ejecuta la gestión educativa.

4.3.2. Contrastación de hipótesis específicas

La contrastación de las hipótesis específicas se efectuó de modo siguiente:

Tabla 7

Correlación entre clima institucional y las dimensiones de las gestiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria en II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020

		Clima Institucional	Gestión Institucional	Gestión Administrativa	Gestión Pedagógica	Gestión Comunitaria
Rho de Spearman	Clima Institucional	1.000	,576**	,754**	,755**	,646**
		Coeficiente de correlación				
		Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000
		N	50	50	50	50

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

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

INTERPRETACIÓN: Todas las asociaciones entre el clima institucional y subvariables de gestión educativa son positivas y altamente significativas ($p < 0,01$) por su valor numérico, la correlación entre el clima institucional y subvariable gestión institucional es de ($Rho = 0,576$) es una correlación moderada y las relaciones entre clima institucional y dimensión gestión administrativa es de ($Rho = 0,754$); esta correlación de clima institucional y subvariable gestión pedagógica es ($Rho = 0,755$) y finalmente, la asociación de clima institucional y la subvariable gestión comunitaria es ($Rho = 0,646$), tres últimas correlaciones son altas y significativas.

V. DISCUSIÓN

En la investigación efectuamos revisión referida a nuestras variables en estudio, la contrastación de hipótesis nos confirma que hay una asociación positiva y significativa entre clima institucional y gestión educativa en docentes de los establecimientos educativos de Mazocruz. Por lo tanto, Pacheco, Albán y García (2018, p. 185) sostienen que el “clima institucionales una herramienta que permite conocer las percepciones y opiniones de aspectos relevantes que determinan la satisfacción de un personal, pues permite obtener un conocimiento real de lo que está ocurriendo en la empresa”.

El objetivo global fue determinar la asociación del clima institucional y gestión educativa en educadores de II. EE. de Mazocruz. 2020. Conforme las operaciones alcanzadas se asegura que hay correlación positiva y significativa ($Rho = 0,790, p < .01$) entre la V1 y V2 en del distrito de Mazocruz en Puno, 2020. Aseverando así la hipótesis general del estudio. En correspondencia con el resultado descrito anteriormente corrobora de modo similar, con la investigación de Carlos (2019) en su estudio concluye que hay una asociación alta, positiva y significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa en la I. E. Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, puesto que r calculada es mayor que r teórica ($0.742 > 0,24$), Asimismo, el trabajo de investigación de Huanca (2018) apoya parcialmente a nuestro estudio, puesto que en su conclusión manifiesta que la gestión educativa posee asociación directa en logros de la comunicación obteniendo $r = 0.485$ esto manifiesta que hay una relación baja según la correlación de Pearson, en la gerencia de los CETPROS, de la ciudad de Juliaca y finalmente los estudios efectuados por Mesías (2019), nos dan firmeza a nuestros resultados de investigación, en lo referente a la variable climas institucional, quien arribó a concluir, que el diagnóstico del clima institucional es moderadamente adecuado en la gestión educativa de la II. EE. Nacional mixto Señor de Ccoyllorritty de Ocongate – Cusco, el mismo que esta expresado literalmente en la tabla N° 10 en donde el 77,6% de los docentes dieron una respuesta de

adecuado, el 15,5% adujo inadecuado y solo el 6,9% respondió muy adecuado.

La mayoría de las investigaciones realizadas por los diferentes autores nos respaldan de forma favorable a nuestros resultados, porque a las conclusiones que llegaron son similares a nuestros resultados.

Respecto, al nivel del clima institucional, se determinó que el 46% de docentes sostienen que el clima institucional es bueno, por lo tanto, se tiene la visión de que pueda mejorar el clima institucional y que esto va depender de la motivación que ejerzan los líderes pedagógicos y por consiguiente de la satisfacción laboral, dicho resultado es confirmado con la investigación de Enciso (2018), arribó al término que hay asociación moderada entre clima institucional y trabajo del profesor de la Asociación Educativa Adventista -Puno.

Por otro lado, en lo referente a la gestión educativa se ha determinado que el 60% de docentes manifiestan estar en los niveles de bueno y muy bueno de la gestión educativa, por lo tanto, esperamos mantengan en los niveles mencionados, y que son muy favorables para las instituciones educativas. Dicho resultado es corroborado por Mesías (2019) su investigación arribó a concluir que el diagnóstico del clima institucional es moderadamente adecuado en la gestión educativa de la I. E. Nacional Mixto Señor de Ccoyllorritty de Ocongate – Cusco, en la que el 77,6% de los docentes dio una respuesta de adecuado, el 15,5% adujo inadecuado y solo el 6,9% respondió muy adecuado y finalmente, los resultados de Carlos (2019), nos refuerza a nuestros resultados y su estudio arribó a la conclusión que hay una correlación alta, positiva y significativa entre clima organizacional y la gestión educativa en I. E. ya mencionada, puesto que r calculada es mayor que r teórica ($0.742 > 0,24$).

En lo que respecta a la comprobación de HE1: se evidencia en la tabla 7 que hay una moderada correlación del coeficiente de Spearman de ($Rho = 0,576$) entre clima institucional y dimensión gestión institucional en docentes de

Mazocruz, 2020. Los resultados poseen concordancia con el estudio efectuado por Espejo (2017) que encuentra una asociación lineal por lineal de ($r = 0,689$) y también aplica el Coeficiente de contingencia en las variables de gestión institucional y el performance del profesor y concluye que ambas variables en mención están relacionados. Más aun el coeficiente de contingencia de las dos variables es ($0,816$); este valor nos indica que la gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014, están relacionadas o existe una relación muy alta (cerca de 1). De forma más contundente nos refuerza el estudio de Colquehuanca (2018) encuentra una asociación de Pearson ($r = 0,984$) entre la gestión institucional con el clima organizacional en la carrera profesional de Derecho de la UANCV - sede Puno, 2016. Se observa en su investigación que la prueba de asociación de Pearson es una relación, casi ideal.

En la comprobación de HE2: se observa que hay una alta relación de coeficiente de Spearman de ($Rho = 0,754$) con clima institucional y dimensión gestión administrativa en profesores de Mazocruz, 2020. Nuestro resultado obtenido es respaldado por el estudio realizado por Cuba (2017) que encuentra una relación positiva alta y significativa ($Rho = 0,634$ y $p < 0,01$) estos nos da a sostener que hay correlación entre gestión administrativa y gestión educativa en la I. E. N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.

En la comprobación HE3: se evidencia en la tabla 7 que existe una alta asociación de coeficiente de Spearman de ($Rho = 0,755$) con clima institucional y dimensión gestión pedagógica en docentes de Mazocruz, 2020. Cuyo resultado encontrado es respaldado por la investigación de Chávez y Olivos (2019) encuentran una correlación significativa entre gestión pedagógica y performance del profesor el coeficiente de asociación de Spearman es $r = 0.875$ con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). La cual sostiene que la gestión pedagógica se correlaciona significativamente con performance del profesor de nivel secundario de la I.E. "Modelo", Trujillo – 2018.

La comprobación de hipótesis específica HE4: se examina en la tabla 7, que existe una alta correlación de coeficiente de Spearman de ($Rho = 0,646$) con clima institucional y dimensión gestión comunitaria en docentes de Mazocruz, 2020. El resultado obtenido por Chávez y Olivos (2019) indican que existe una correlación significativa entre gestión comunitaria y el desempeño docente. Al realizar el análisis los datos obtenidos del estudio se percibe que el coeficiente de relación de Spearman es $r = 0.877$, con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). La cual quiere decir que la gestión comunitaria se relaciona significativamente con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. "Modelo", Trujillo – 2018.

VI. CONCLUSIONES

1. Hay correlación positiva y altamente significativa entre clima institucional y gestión educativa ($Rho = 0,790$, $p < .01$) en las instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno, 2020, es decir, a mayor clima institucional mejor será la gestión educativa.
2. Variable clima institucional el nivel que tiene mayor calificación es el regular con 46.0%; los rangos de las subvariables de la variable en mención, perciben que en el comportamiento institucional prevalece el nivel deficiente con 38%, en la capacidad organizacional sobresale el nivel bueno con 36%, en la dinámica institucional prevalece el nivel regular con 38% y en las relaciones interpersonales tiene ventaja el nivel regular con 38%, en las II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020.
3. En la variable gestión educativa los niveles que obtienen mayores calificativos están entre regular y bueno con 30.0% cada uno; los rangos de las subvariables de la variable mencionada, percibimos que la gestión institucional prevalece el nivel regular con 40%, en la gestión administrativa sobresale el nivel deficiente con 34%, en la gestión pedagógica prevalece el nivel bueno con 40% y en la gestión comunitaria tiene ventaja el nivel regular con 44%, en las II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020.
4. Se determinó que hay una asociación evidente ponderado y altamente significativa entre clima institucional y la subvariable gestión institucional ($Rho = 0,576$, $p < .01$) en las II. EE. de educación básica regular del distrito de Mazocruz en Puno, 2020.
5. Se determinó que hay una correlación positiva mediana, y altamente significativa entre el clima institucional y dimensión gestión administrativa ($Rho = 0,754$, $p < .01$) en las II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020.
6. Se determinó que hay una asociación positiva mediana y altamente significativa entre el clima institucional y dimensión gestión pedagógica ($Rho = 0,755$, $p < .01$) en las instituciones del distrito de Mazocruz en Puno, 2020.

7. Se determinó que hay una asociación positiva mediana y altamente significativa entre clima institucional y dimensión gestión comunitaria ($Rho = 0,646, p < .01$) en II. EE. de Mazocruz en Puno, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los hallazgos encontrados en el estudio se proponen las siguientes recomendaciones:

- Al director de la UGEL El Collao y especialistas del área de gestión pedagógica para que implementen programas de capacitación y actualización a docentes sobre la gestión educativa que contribuirá en la mejora y buena conducción de la II. EE., de EBR y por ende recibirá una buena satisfacción al estudiantado, quienes son que evalúan el performance de sus docentes.
- Se recomienda a los directores (as) de las instituciones educativas de los niveles de educación inicial, primaria y secundaria del distrito de Mazocruz, que continúen y mantengan un buen clima institucional y por ende la motivación permanente a personal trabajador de la institución y a otros estamentos que están comprometidos con la buena conducción de los establecimientos educativos.
- Se recomienda a los líderes de las II. EE. de los tres niveles educativos del distrito de Mazocruz, y de otros distritos de la UGEL El Collao, liderar e implementar para una mejor gestión educativa, contando para ello con la participación de la comunidad educativa integrada por docentes, estudiantes, PP. FF., ex alumnos, etc., para trabajar de manera coordinada.
- Al personal directivo de las II. EE. de los diferentes niveles educativos del distrito de Mazocruz, socializar los resultados de esta investigación, con colegas de otras instituciones y otros distritos de la UGEL El Collao, con la finalidad de motivar para que realicen investigaciones similares y posteriormente realizar comparaciones y contrastes, solamente con la intención de mejorar los niveles de logro en las variables de estudio.

REFERENCIAS

- Aguado, R. (1998). Comportamiento Organizacional. Aspectos de Desarrollo Organizacional. Ediciones Atea. Madrid, España.
- Álvarez, E. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. (Tesis de maestría). Universidad de Antioquia de Colombia.
- Asencio, I. y Fernández, (1991). Revista Complutense de Educación: *El clima de las instituciones de educación superior*. Vol. 2 (3) – 501n – 518. Edit. Univ. Complutense. Madrid, España.
- Atencio, R. (2019). *La gestión educativa y la calidad del servicio educativo en la institución educativa N° 20389 de San Graciano en Huaral*". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Bayona, Z. (2019). *Funciones del CONEI y gestión educativa en las instituciones de las redes 11, 12 y 13, UGEL ° 06, en el distrito de Ate, 2019*". (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú.
- Blanco, I. y Quesada, V. (s.f.). La gestión académica: criterio clave de la calidad de gestión de las instituciones de educación superior. Disponible en: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_1/Blanco_y_Quesada.pdf
- Botero, C. (2007). *Cinco competencias de la gestión educativa*. Politécnica N° 5. Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.
- Bris, M. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Revista Educar Vol. 27, 2
- Campos, H. (2017). *Influencia de clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I. E. N° 80207 Cushuro – Sanagorán 2014*". (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Modelo Trujillo, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Perú.
- CISE PUCP (2007). *Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa*. CISE PUCP. Lima, Perú.
- Colquehuanca, R. (2018). *La gestión institucional y el clima organizacional de la carrera profesional de derecho de la Universidad Néstor Cáceres Velázquez sede Puno – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Cuba, D. (2017). *El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 115-28 Niño Jesús de San Ignacio del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Cuya, D. (2017). *El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima – Perú.
- Erazo, N. (2019). *Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 56098 – Ananiso – Pitumarca – Canchis – Cusco, 2019*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa, Perú.
- Espejo, R. (2017). *Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Libertador José de San Martín, UGEL 14, Oyón, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Farro, F. (2007). *Administración y gestión educativa*. (2da ed.). Lima: Grafissa.
- Fernández, M. y Asensio, I. (1989a). Concepto de clima institucional. *Apuntes de Educación, Dirección y Administración*, N° 32, pp. 2–4.
- Flores, J. (2017). *La gestión del director y el clima organizacional en las instituciones educativas de la Red 19 de la UGEL N ° 6 Ate, 2014*.

- (Tesis de magíster). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Trujillo, Perú.
- Flores, P. (2018). *Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Macedo Mendoza de Macusani – 2016*”. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Gallo, A. y Vásquez, E. (2015). *Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa Santa María D. Mazzarello en el año lectivo 2013 – 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Politécnica Salesiana sede Quito, Ecuador.
- García, M. (1994). *La comunicación en la escuela. Rev. Tendencias Pedagógicas. Departamento de Didáctica y Teoría de la Educación. Publicado U.A.M., 1994000, 103-117. www.monografias.com/trabajo-pdf2*.
- Goncalves, A. (1999). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad, Internet, Diciembre.
- Gonzales, A., Oseda, D., Ramírez, F. y Gave, J, (2011). *¿Cómo aprender y enseñar investigación científica?* 1ra. Edición. Huancavelica, Perú.
- Hartog-Cuentas, M. (2015). *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada Santa Margarita- Surco-Lima*. (Tesis de Maestría). Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta. Edición. México: Mc Graw Hill Editores.
- Herrera, F (2009). *Participación de los padres de familia en la educación intercultural bilingüe en las instituciones educativas primarias del distrito de Sina provincia de San Antonio de Putina – Puno 20’08*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- Hurtado, C. (2017). *Gestión institucional y la calidad de servicio en la institución educativa Tomas Alva Edison del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo, Perú.

- IPEBA. (2012). *Matriz de evaluación para la acreditación de la calidad de la gestión de instituciones educativas de Educación Básica Regular: Diversidad como punto de partida, diversidad y calidad educativa con equidad como llegada*. Lima - Perú.
- Joblers (2019). *La importancia del clima organizacional*. Obtenido de <https://www.joblers.net/la-importancia-del-clima-organizacional/>
- Joblers (2019). *La importancia del clima organizacional*. Obtenido de <https://www.joblers.net/la-importancia-del-clima-organizacional/>
- Koontz, C. (2017). *Administración una participación global*. Mc. Graw Hill Editores. México.
- Koontz, C. (2017). *Administración una participación Global*. Mc. Graw Hill Editores. México.
- Ley N° 28044, Ley General de Educación. Lima, Perú.
- Lusthaus, Ch. y otros (2002). *Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el Desempeño*. Otawa, extraído el 12 de julio del 2019 desde <http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/-pdf>
- Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. España-Madrid, s/e.
- Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. España, Madrid, s/e.
- Méndez, A. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*, Bogotá-Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 – Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

- Mesías, P. (2019). *Clima institucional y gestión de la educación en la institución educativa secundaria Nacional Mixto Señor de Ccoyllorritty – Ocongate – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Perú.
- Minedu (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. 1ra. Edición. Lima, Perú.
- MINSA-PERÚ (2008). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Nava, H. (2009). *Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez, Colima*. 28 de septiembre de 2009. Extraído el 10 de agosto del 2020 desde www.buenastareas.com/...Institucional/447744.html
- Neyra, K. (2019). *La gestión educativa y las estrategias de aprendizaje en la institución educativa privada Pedro Ruiz Gallo UGEL 06 de Ate Vitarte*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Nieves, C. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014*". (Tesis de maestría). Universidad Privada Norbert Wiener de Lima, Perú.
- Nord, W. (1998). *Factors Associated with Fathers' and Mothers' Involvement in their Children's Schools*. Disponible en: <http://www.ericir.syr.edu/plweb>.
- Paredes, T. (2015). *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. Perú.
- Pariona, K. (2019). *La gestión educativa y la práctica docente en la institución educativa integrada Sagrado Corazón de Jesús, San Ramón – Chanchamayo – Junín, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

- Quiroga, D. (2007). *Comunicación, clima y cultura organizacional para la gestión del conocimiento*. Pymes metalmecánicas de Cali. Revista Universidad y Empresa, Vol. 6 (13), 9-36.
- Rico, A. (2016). *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia 12(1): 55-70.
- Ricse, K. (2018). *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa de Santa Rosa de Trujillo, año 2017*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Perú.
- Rivera, J. y Cavazos, J. (2015). *La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 6. Guadalajara, México.
- Robbins, S. (2000). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. 8va. Edición. México: Prentice May. Robbins, S. (2009) *Comportamiento organizacional*. México: Printice Hall, Octava edición.
- Rosario, A. (2017). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Salkind, N. (1997). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall Universidad de Kansas. México.
- Sandoval, T. (2004). *Motivación y liderazgo en las organizaciones*. Managua-Nicaragua: Café Literario.
- Silva, P; Zheila, K. (2011). *El rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña*. (Tesis doctoral). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito. Ecuador.
- Torres, M. (2001). *Participación Ciudadana y Educación, una Mirada amplia y 20 experiencias en América Latina*. Documento encargado por la Unidad de Desarrollo Social y Educación (UDSE) de la OEA para

presentación en la Segunda Reunión de Ministros de Educación del Consejo Interamericano para el Desarrollo Integral. Recuperado de <http://portalsej.jalisco.gob.mx/consejo-estatal-participacion>

UNESCO (2004). *Participación de las familias en la educación infantil latinoamericana*. Revista de Investigación. Coordinación: Rosa Blanco y Mami Umayahara. Santiago de Chile: OREALC / UNESCO.

UNESCO (2011). *Planeamiento de la educación. Desafíos de la educación, Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. (10ma ed.). Buenos Aires: Unesco. S.A. Recuperado de: <http://Unesco.deafios/de-la-educación/handle/cybertesis/7085>

Valencia, E. (2017). *La gestión educativa y su relación con el liderazgo de los directores en las instituciones educativas iniciales de la Red N° 09 Ate Vitarte - 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

Valencia, M. (2016), *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las instituciones educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú

Zuta, M., (2018). *El liderazgo directivo y su relación con la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa N° 013 de Granada. 2014*". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Clima Institucional	El clima institucional es "la percepción compartida que tienen los integrantes de una organización acerca de los procesos organizacionales, las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, y la motivación para el desempeño, entre otros" (Erazo, 2019, p.55).	La examinación de clima institucional se efectuó a través de un cuestionario de 4 subvariables y 24 ítems, mediante una escala ordinal de tipo Likert.	1.1. Comportamiento institucional.	1.1.1. Demuestra respeto a sí mismo y a los demás. 1.1.2. Desarrolla sentido de compromiso y lealtad. 1.1.3. Conoce el reglamento interno institucional. 1.1.4. Demuestra la ética profesional en todo momento. 1.1.5. Promueve trabajos en equipo de forma permanente.	1, 2, 3, 4, 5, 6.	Escala de medición: Índices: a) Excelente = 5 b) Bueno = 4 c) Regular = 3 d) Deficiente = 2 e) Muy deficiente = 1
			1.2. Capacidad organizacional.	1.2.1. Demuestra capacidad en la toma de decisiones. 1.2.2. Percibe que los riesgos y problemas pueden presentarse. 1.2.3. Posee capacidad de organización y comunicación oportuna.	7, 8, 9, 10, 11, 12.	
			1.3. Dinámica institucional.	1.2.1. Posee capacidad para la toma de decisiones. 1.2.2. Tiene capacidad de identificar problemas y liderar. 1.2.3. Asume compromisos en innovar y mejorar el trabajo. 1.2.4. Demuestra capacidad de motivación para construir confianza.	13, 14, 15, 16, 17, 18.	
			1.4. Relaciones interpersonales.	1.4.1. Ejercen comunicación asertiva para superar conflictos. 1.4.2. Cooperación entre colegas y miembros de la institución. 1.4.3. Demuestra responsabilidad, solidaridad y empatía. 1.4.4. Demuestran motivación en el trabajo que realizan.	19, 20, 21, 22, 23, 24.	
Variable 2: Gestión Educativa	La gestión educativa es entendida como "un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan" (Rico, 2016, p.57).	La examinación de gestión educativa se efectuó a través de un cuestionario de 4 subvariables y 22 ítems, mediante una escala ordinal de tipo Likert.	1.4. Gestión institucional.	2.1.1. Participación. 2.1.2. Proyectos institucionales. 2.1.3. Reglamento interno. 2.1.4. Cumplimiento de horas efectivas.	1, 2, 3, 4.	Escala de medición: Índices: f) Excelente = 5 g) Bueno = 4 h) Regular = 3 i) Deficiente = 2 j) Muy deficiente = 1
			1.5. Gestión administrativa.	2.2.1. Recursos económicos. 2.2.2. Textos y materiales educativos. 2.2.3. Cumplimiento de la calendarización. 2.2.4. Normas de convivencia y cumplimiento de normas.	5, 6, 7, 8, 9.	
			1.6. Gestión pedagógica.	2.3.1. Estrategias de enseñanza. 2.3.2. Teorías constructivistas. 2.3.3. Material didáctico. 2.3.4. Recursos y ambientes. 2.3.5. Evaluación de aprendizaje.	10, 11, 12, 13, 14, 15.	

			2.4. Gestión comunitaria.	2.4.1. Aliados estratégicos. 2.4.2. Relaciones con otras instituciones. 2.4.3. Participación activa e iniciativa. 2.4.4. Trabajo con padres de familia. 2.4.5. Prácticas de enseñanza y educación de calidad.	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.	
--	--	--	---------------------------	---	-----------------------------	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

PRIMERA PARTE: CLIMA INSTITUCIONAL

Autora: Ada H. Mendoza Aedo (2011).

A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Dimensión / ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comportamiento institucional						
1	El personal que labora en su institución demuestra respeto a sí mismo y a los demás.					
2	El personal que labora en su institución está comprometido con la misión y visión de la misma.					
3	El personal de su institución tiene conocimiento del reglamento interno y compromiso con la institución.					
4	El profesorado demuestra profesionalismo y esto es favorable a la imagen de la institución.					
5	El profesor promueve sus actividades pedagógicas en equipo de manera permanente					
6	El Director (a) promueve trabajos en equipo en la institución.					
Dimensión 2: Capacidad organizacional						
7	Demuestro capacidad de organización en la toma de decisiones oportunas.					
8	En la institución nos organizamos por áreas y/o grados, para tomar decisiones adecuadas y oportunas.					
9	Percibo con anticipación los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones.					
10	Soluciono los problemas de mi área y grado utilizando comunicación asertiva y oportuna.					
11	La dirección organiza, planifica y realiza gestiones en beneficio de la institución.					
12	En la institución hay una comunicación asertiva para resolver problemas, según como se presentan.					
Dimensión 3: Dinámica institucional						
13	La dirección respeta y apoya las decisiones tomadas por los docentes de su institución.					
14	La dirección y docentes identificamos problemas y los resolvemos utilizando estrategias adecuadas.					
15	Los docentes ejercemos y promovemos liderazgo en la institución educativa para solucionar problemas.					
16	En la institución los docentes mejoran continuamente los métodos de trabajo para el mejor aprendizaje.					
17	El docente asume compromisos de actualizar e innovar en sus actividades pedagógicas.					
18	En la institución y fuera de ella, demuestro mi capacidad de motivación para construir confianza en mis estudiantes.					
Dimensión 4: Relaciones interpersonales						
19	Practico una comunicación asertiva con mis colegas de trabajo para superar los conflictos.					
20	Conversamos frecuentemente con mis colegas sobre el trabajo pedagógico que realizamos.					
21	Mis compañeros de trabajo me brindan cooperación cuando necesito.					
22	Los directivos de la institución en todas las circunstancias nos brindan cooperación y seguridad.					
23	Practico la responsabilidad, solidaridad y afecto con mis estudiantes, compañeros y otras personas.					
24	Estoy motivado para realizar mis trabajos de manera pertinente en la institución y fuera de ella.					

SEGUNDA PARTE: GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Abraham R. Rosario Flores (2017)

Instrucciones: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ellos exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a la siguiente escala:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Dimensión / ítems		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Gestión institucional						
1	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión (PEI, RI, PAT).					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.					
3	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.					
4	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
Dimensión 2: Gestión administrativa						
5	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.					
6	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
7	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
8	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.					
9	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
Dimensión 3: Gestión pedagógica						
10	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los niños.					
11	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
12	Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje adecuadamente.					
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.					
14	Desarrollan sus labores pedagógicas con los estudiantes en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
Dimensión 4: Gestión comunitaria						
16	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.					
17	Proyecto a mi institución educativa para relacionarse con otras instituciones (municipio, salud, gobernación, etc.).					
18	Existe participación activa de la dirección, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.					
19	Se tiene participación activa e iniciativa de padres de familia para realizar actividades en favor de la institución.					
20	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integramos a los padres de familia a las prácticas de enseñanza la cultura, las costumbres y tradiciones.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

Anexo 3: Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Anexo 3.1. Validez de los instrumentos de investigación

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

JUECES	ITEMS																								Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
Juez 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96.00
Juez 2	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	107.00
Juez 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96.00
Total Columna	12.0	13.0	13.0	12.0	13.0	12.0	13.0	12.0	11.0	13.0	13.0	12.0	13.0	12.0	12.0	13.0	13.0	11.0	13.0	12.0	13.0	12.0	13.0	13.0	299.00
Promedio	4.0	4.3	4.3	4.0	4.3	4.0	4.3	4.0	3.7	4.3	4.3	4.0	4.3	4.0	4.0	4.3	4.3	3.7	4.3	4.0	4.3	4.0	4.3	4.3	99.67
Desviac. Standard	0.00	0.58	0.58	0.00	0.58	0.00	0.58	0.00	0.58	0.58	0.58	0.00	0.58	0.00	0.00	0.58	0.58	0.58	0.58	0.00	0.58	0.00	0.58	0.58	6.35
Varianza	0.00	0.33	0.33	0.00	0.33	0.00	0.33	0.00	0.33	0.33	0.33	0.00	0.33	0.00	0.00	0.33	0.33	0.33	0.33	0.00	0.33	0.00	0.33	0.33	40.3

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$S_i^2 = 4.3$$

$$S_i^2 = 40.33$$

$$K = 24$$

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right] = 0.93$$

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

JUECES	ITEMS																						Total Fila
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
Juez 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88.00
Juez 2	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	97.00
Juez 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88.00
Total Columna	13.0	12.0	13.0	13.0	12.0	11.0	12.0	13.0	12.0	12.0	13.0	13.0	13.0	12.0	13.0	13.0	12.0	12.0	12.0	13.0	12.0	12.0	273.00
Promedio	4.3	4.0	4.3	4.3	4.0	3.7	4.0	4.3	4.0	4.0	4.3	4.3	4.3	4.0	4.3	4.3	4.0	4.0	4.0	4.3	4.0	4.0	91.00
Desviac. Standard	0.58	0.00	0.58	0.58	0.00	0.58	0.00	0.58	0.00	0.00	0.58	0.58	0.58	0.00	0.58	0.58	0.00	0.00	0.00	0.58	0.00	0.00	5.20
Varianza	0.33	0.00	0.33	0.33	0.00	0.33	0.00	0.33	0.00	0.00	0.33	0.33	0.33	0.00	0.33	0.33	0.00	0.00	0.00	0.33	0.00	0.00	27.0

Aplicando la siguiente fórmula para calcular el alfa de Cronbach:

$$S_i^2 = 3.7$$

$$S_i^2 = 27.00$$

$$K = 22$$

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right] = 0.91$$

Anexo 5: Constancia emitida por las instituciones educativas que autorizan la realización de la investigación



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 1063 CON CÓDIGO MODULAR 1610245 DE SAPACHULLPA – MAZOCRUZ.

EL QUE SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN

Que, el Lic. Marceliano ARIAS JALIRE, identificado con DNI N° 01841974, egresado de la **Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo**, quien realizó la ejecución y aplicación de los instrumentos de investigación del Proyecto de Tesis denominada:

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE MAZOCRUZ DE PUNO - 2020,

En los meses de Agosto a setiembre del presente año escolar 2020, demostrando responsabilidad y gran sentido en el trabajo de investigación científica.

Se le otorga la presente constancia de ejecución, a solicitud verbal del interesado para los fines que estime por conveniente.

Mazocruz, 17 setiembre del 2020.

Atentamente,




Lic. León Vela Santos
DIRECTOR (e)
DNI N° 40428339



**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”
SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA
70343 - MAZOCRUZ**

EL QUE SUSCRIBE LA PRESENTE:

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN

Que, el Lic. Marceliano ARIAS JALIRE, identificado con DNI N° 01841974, egresado de la **Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo**, quien realizó la ejecución y aplicación de los instrumentos de investigación del Proyecto de Tesis denominada:
CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE MAZOCRUZ DE PUNO- 2020,

En los meses de Agosto a setiembre del presente año escolar 2020, demostrando responsabilidad y gran sentido en el trabajo de investigación científica.

Se le otorga la presente constancia de ejecución, a solicitud verbal del interesado para los fines que estime conveniente.

Mazocruz, 17 setiembre del 2020.

Atentamente,




YABAD ROBERTO BUTRON MAMAN
DNI N° 41910476
DIRECTOR (e)



MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PUNO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL EL COLLAO



IES. JEC. "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" DE MAZOCRUZ.
R.D.R. N°0243-77-VII REGIÓN DE EDUCACIÓN PUNO.

CONSTANCIA DE EJECUCIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA "JOSÉ MARÍA ARGUEDAS" DEL DISTRITO DE SANTA ROSA- MAZOCRUZ.

HACE CONSTAR:

Que, el Lic. Marceliano ARIAS JALIRE, identificado con DNI N°01841974, egresado de la Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, quién ha ejecutado el proyecto de Tesis Titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE MAZOCRUZ DE PUNO.2020**. En los meses de agosto y setiembre del presente año escolar 2020, demostrando responsabilidad y gran sentido en el trabajo de investigación.

Se le otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que vea por conveniente,

Mazocruz, 22 de setiembre del 2020.




M.Sc. Sebastian C. Chiqui Velásquez
DIRECTOR
IES. JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
MAZOCRUZ

Anexo 6: Base de datos

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL																																	
Nº	COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL						ST	CAPACIDAD ORGANIZACIONAL						ST	DINÁMICA INSTITUCIONAL						ST	RELACIONES INTERPERSONALES						ST	DIMENSIONES				
	X1	X2	X3	X4	X5	X6		X7	X8	X9	X10	X11	X12		X13	X14	X15	X16	X17	X18		X19	X20	X21	X22	X23	X24		D1	D2	D3	D4	ST
1	4	3	4	4	4	3	22	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	4	4	4	22	4	3	3	3	4	4	21	22	21	22	21	86
2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23	24	20	22	23	89
3	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	5	30	30	28	22	30	110
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	30	30	22	30	112
5	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24	23	23	22	24	92
6	4	3	4	4	5	5	25	4	4	3	4	4	5	24	5	5	4	4	5	4	22	4	3	2	4	4	4	21	25	24	22	21	92
7	5	4	5	5	4	5	28	4	4	4	5	5	5	27	5	5	4	5	5	5	22	4	5	5	4	5	5	28	28	27	22	28	105
8	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	4	22	4	4	4	5	4	5	26	30	27	22	26	105
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	22	5	4	4	5	5	5	28	30	30	22	28	110
10	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	22	5	4	4	5	5	5	28	30	30	22	28	110
11	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	30	24	22	24	100
12	5	5	5	5	4	5	29	4	4	5	4	5	5	27	5	5	4	5	5	4	22	4	5	5	4	4	4	26	29	27	22	26	104
13	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	29	29	22	30	110
14	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	4	4	4	21	23	24	22	21	90
15	5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	5	5	26	5	5	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25	28	26	22	25	101
16	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	4	4	4	22	4	4	5	4	5	4	26	26	26	22	26	100
17	4	5	4	5	4	4	26	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	4	4	4	22	4	4	5	4	5	4	26	26	26	22	26	100
18	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	5	4	22	5	4	5	4	5	4	27	27	24	22	27	100
19	5	4	5	5	4	4	27	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	5	27	27	27	22	27	103
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	24	24	22	24	94
21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	24	23	22	23	92
22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	24	24	22	24	94
23	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	4	4	4	22	3	3	3	4	5	3	21	27	25	22	21	95
24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	5	5	26	24	23	22	26	95
4	5	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	28	29	22	30	109
26	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30	29	29	22	30	110
27	4	2	3	4	3	4	20	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	4	3	22	4	3	3	4	4	4	22	20	23	22	22	87
28	4	3	3	4	3	2	19	3	2	3	4	3	3	18	3	4	3	4	4	4	22	3	3	3	3	4	4	20	19	18	22	20	79
29	4	4	4	3	4	3	22	5	4	4	5	4	4	26	3	4	4	5	4	5	22	4	4	4	3	4	4	23	22	26	22	23	93
30	4	3	5	4	4	4	24	5	4	3	5	4	4	25	3	4	5	5	4	3	22	4	4	3	3	4	3	21	24	25	22	21	92
31	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	4	22	5	4	5	4	4	5	27	24	26	22	27	99
32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	3	22	4	4	4	4	3	3	22	24	24	22	22	92
33	4	4	5	4	4	5	26	4	4	3	5	4	4	24	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	4	5	5	26	26	24	22	26	98
34	4	3	2	4	3	4	20	3	4	3	4	3	3	20	3	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	20	20	22	24	86
35	4	3	5	4	4	4	24	5	4	3	4	5	4	25	3	4	5	5	4	3	22	4	4	3	3	4	3	21	24	25	22	21	92
36	5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	5	22	5	5	4	4	5	4	27	27	26	22	27	102
37	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	4	3	4	22	3	2	4	3	3	4	22	4	4	4	2	4	4	22	20	22	22	22	86
38	4	4	3	4	3	3	21	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	4	22	4	4	3	3	4	4	22	21	23	22	22	88
39	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	21	22	22	25	90
40	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	4	3	4	20	4	4	4	4	4	5	22	3	3	3	3	4	4	20	22	20	22	20	84
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	24	23	22	24	93
42	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	24	22	22	24	92
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	3	3	22	4	4	4	3	3	3	21	24	22	22	21	89
44	3	3	4	4	4	5	23	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25	23	24	22	25	94
45	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	22	5	5	4	4	4	4	22	4	4	4	5	4	4	25	23	22	22	25	92
46	4	3	4	4	3	3	21	4	4	3	4	4	3	22	4	3	4	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	21	22	22	25	90
47	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23	4	3	3	4	3	4	22	5	4	4	4	4	4	25	24	23	22	25	94
48	4	3	4	4	3	5	22	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	22	5	4	4	4	4	4	25	22	23	22	25	92
49	4	4	4	4	3	5	24	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	24	22	22	24	92
50	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	22	5	5	4	5	5	5	29	30	28	22	29	109

VARIABLE: GESTION EDUCATIVA

Nº	GESTIÓN INSTITUCIONAL					ST	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					ST	GESTIÓN PEDAGÓGICA						ST	GESTIÓN COMUNITARIA						ST	DIMENSIONES				
	X1	X2	X3	X4	X5		X6	X7	X8	X9	X10		X11	X12	X13	X14	X15	X16		X17	X18	X19	X20	X21	X22		D1	D2	D3	D4	
1	4	3	4	5	16	3	3	4	4	4	18	3	3	3	2	4	3	18	2	3	3	3	2	2	2	17	16	18	18	17	69
2	5	4	4	5	18	3	4	5	4	5	21	5	4	4	3	4	4	24	3	3	4	3	3	3	3	22	18	21	24	22	85
3	5	4	5	5	19	5	3	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35	19	22	24	35	100
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	20	25	30	35	110
5	4	4	4	3	15	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	4	5	4	5	29	15	20	25	29	89
6	5	4	5	4	18	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	4	3	4	4	25	18	22	24	25	89
7	5	4	5	5	19	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	4	4	5	4	31	19	23	25	31	98
8	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	5	26	5	4	5	4	4	4	4	30	18	23	26	30	97
9	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	34	20	25	30	34	109
10	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	4	34	20	25	30	34	109
11	4	4	5	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	17	20	24	28	89
12	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	5	4	4	4	30	19	25	26	30	100
13	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	4	3	4	4	25	3	3	4	3	4	4	4	25	20	24	25	25	94
14	4	4	4	4	16	3	4	3	4	4	18	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	16	18	22	28	84
15	4	4	5	4	17	5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	3	3	4	26	17	23	26	26	92
16	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	4	3	4	4	4	5	24	5	3	5	5	5	5	4	32	20	23	24	32	99
17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	23	4	3	4	4	4	5	24	5	4	5	5	5	5	4	33	20	23	24	33	100
18	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	3	3	4	4	26	19	24	29	26	98
19	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24	5	5	4	4	3	4	25	4	3	5	4	4	4	4	28	19	24	25	28	96
20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	4	3	3	25	17	20	23	25	85
21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	4	4	22	3	4	4	4	3	3	4	25	16	21	22	25	84
22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	16	20	24	28	88
23	5	3	4	4	16	4	4	3	4	4	19	4	4	5	3	4	4	24	2	3	4	1	2	2	3	17	16	19	24	17	76
24	4	4		5	13	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	4	24	3	3	4	3	3	4	4	24	13	21	24	24	82
25	5	5	5	5	20	5	4	4	5	5	23	4	4	5	4	3	5	25	5	5	5	4	4	4	5	32	20	23	25	32	100
26	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24	4	4	4	5	5	4	26	5	5	5	5	5	5	5	35	20	24	26	35	105
27	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	5	4	24	4	3	4	4	4	4	4	27	16	19	24	27	86
28	4	3	4	4	15	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	4	3	21	3	3	4	2	3	2	2	19	15	18	21	19	73
29	4	3	5	4	16	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	5	24	3	3	3	4	3	4	3	23	16	19	24	23	82
30	5	4	5	5	19	3	4	4	4	3	18	3	4	4	2	3	4	20	3	3	4	2	3	2	2	19	19	18	20	19	76
31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	4	21	5	4	4	4	4	4	4	29	16	20	21	29	86
32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	3	3	4	3	3	3	4	23	16	20	25	23	84
33	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	2	3	3	4	24	20	23	23	24	90
34	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	3	2	2	4	21	16	20	21	21	78
35	5	3	5	5	18	3	4	4	2	3	16	3	4	4	2	3	4	20	3	3	4	2	3	2	2	19	18	16	20	19	73
36	3	3	3	4	13	4	3	3	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	13	20	24	29	86
37	3	3	3	3	12	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	3	3	3	21	12	16	18	21	67
38	4	3	3	4	14	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	4	3	24	14	16	18	24	72
39	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	29	15	20	24	29	88
40	5	4	4	4	17	5	4	4	3	21	5	3	3	4	3	4	22	5	4	3	4	4	4	3	27	17	21	22	27	87	
41	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	22	3	3	4	4	4	4	4	26	15	20	22	26	83
42	3	3	4	4	14	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	28	14	20	20	28	82
43	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	4	22	4	3	4	4	4	4	4	27	15	20	22	27	84
44	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	16	19	23	28	86
45	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	19	3	4	4	4	4	4	23	3	3	4	4	4	4	4	26	16	19	23	26	84
46	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	3	20	5	4	4	4	4	4	3	28	15	20	20	28	83
47	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	5	3	4	4	4	4	4	28	15	20	23	28	86
48	4	3	4	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	4	29	15	20	24	29	88
49	4	3	4	4	15	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	27	15	19	23	27	84
50	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	4	5	5	5	34	18	25	28	34	105

Anexo 7: Cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer más la investigación, etc.

Figura 1: Comparación de los puntajes obtenidos de las variables clima institucional y gestión educativa en II. EE. de Mazocruz en Puno – 2020.

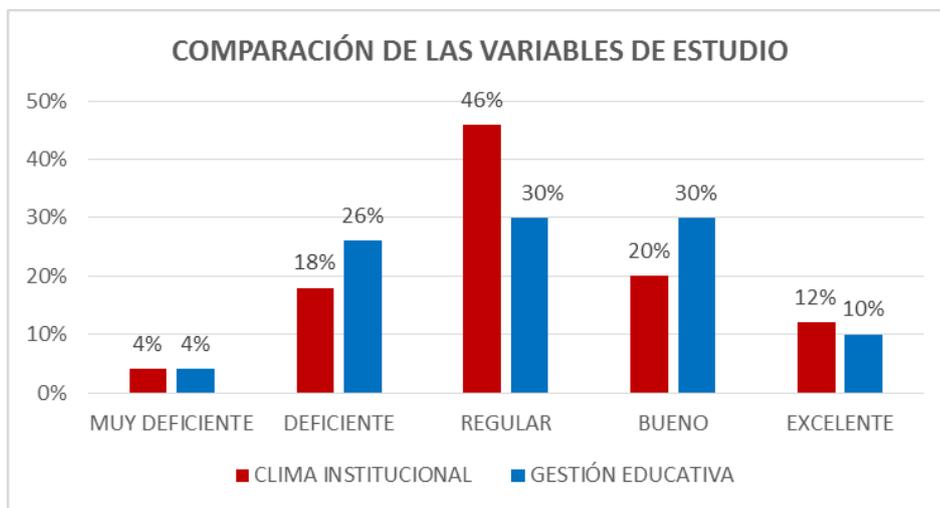


Figura 2: Niveles de las dimensiones de clima institucional en II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020.

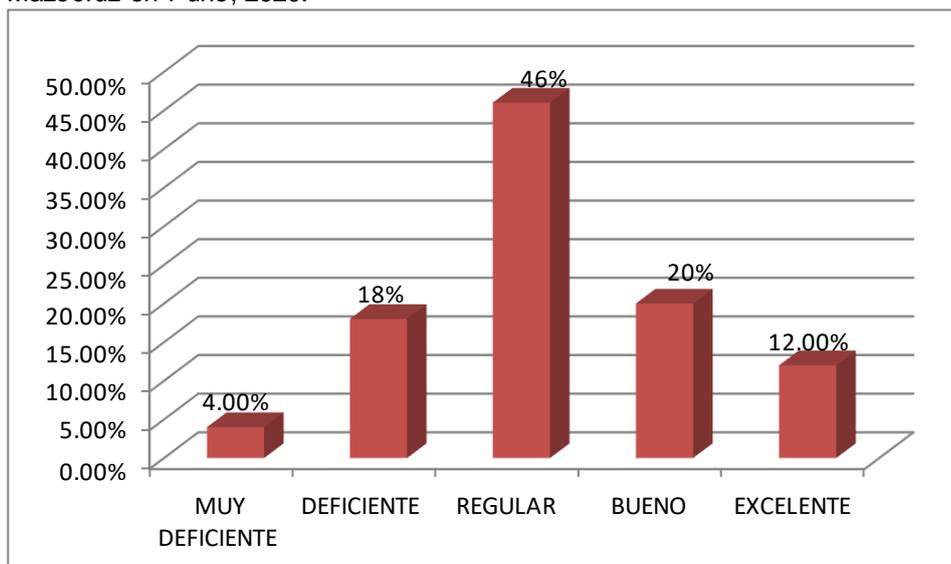
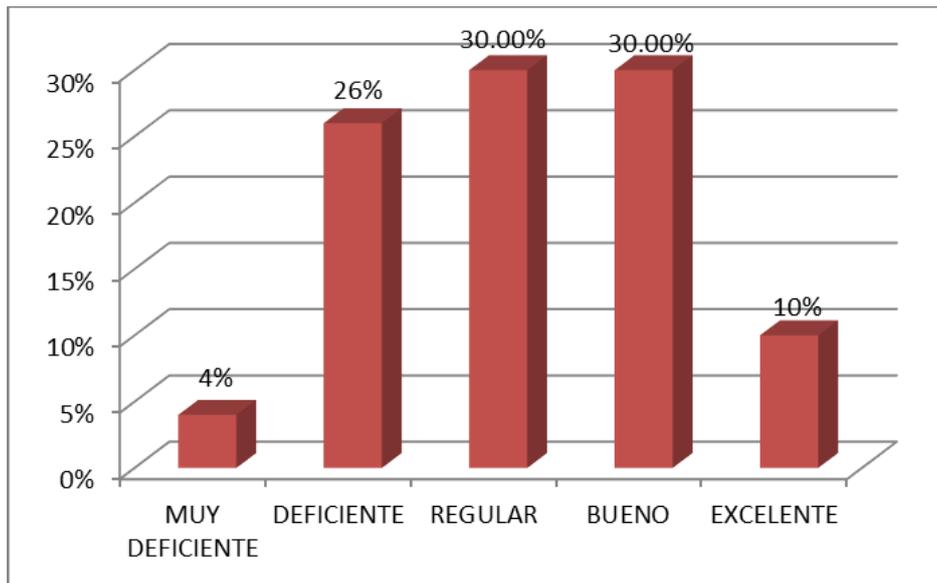


Figura 3: Niveles de las dimensiones de gestión educativa en II. EE. del distrito de Mazocruz en Puno, 2020.





Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Kony Luby Duran LLaro , docente de la Escuela de Posgrado, Programa académico de la Universidad César Vallejo Trujillo, asesor (a) de la Tesis titulada:

“CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE MAZOCRUZ EN PUNO, 2020” del autor ARIAS JALIRE MARCELIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

Apellidos y Nombres del Asesor: DURAN LLARO KONY LUBY	
DNI :18227474	Firma 
ORCID:  https://orcid.org/0000-0003-4825-3683	