



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN**  
**PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

Gestión educativa y clima organizacional en el desempeño laboral de los directores de instituciones educativas de la provincia de Aymaraes,  
2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

**AUTOR:**

Soria Nieto, Oswaldo ([orcid.org/0000-0003-0918-7716](https://orcid.org/0000-0003-0918-7716))

**ASESOR:**

Dr. Flores Masias, Edward José ([orcid.org/0000-0001-8972-5494](https://orcid.org/0000-0001-8972-5494))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión ambiental y del territorio

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A dios por darme sabiduría y salud.

A mi querido hermano Dr. Edgar Mamerto Soria Nieto, Q.E.P.D, por haber compartido las aulas universitarias en la escuela de posgrado y a nombre de la universidad, con mucho aprecio hago llegar hasta el cielo el grado máximo que otorga el Perú.

### **Agradecimiento**

A todo los docentes de la UCV por su apoyo en mi formación profesional.

A los directores de la UGEL Aymaraes por su colaboración decidida en el estudio realizado

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	12
3.2. Variables y Operacionalización .....	13
3.3. Población muestra y muestreo .....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos .....	15
IV. RESULTADOS.....	16
4.1. Resultados descriptivos .....	16
4.2. Resultados correlacionales y prueba de hipótesis. ....	23
V. DISCUSIÓN .....	27
VI. CONCLUSIONES .....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34

VIII. PROPUESTAS .....	35
8.1 Sugerencia para solucionar el problema .....	35
8.1.1 Datos generales.....	35
8.1.2 Beneficiarios .....	35
8.1.3 Justificación .....	35
8.1.4 Descripción de la problemática.....	36
8.1.5 Resultado para los participantes.....	36
8.1.6 Propósitos.....	36
8.1.7 Resultados esperados .....	37
8.1.8. Presupuesto.....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXO .....	43

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Confiabilidad estadística del cuestionario para la variable gestión educativa</i> .....	14
<b>Tabla 1</b> Porcentajes y frecuencias de la variable gestión educativa y sus dimensiones .....	16
<b>Tabla 2</b> Porcentajes y frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones .....	17
<b>Tabla 3</b> Porcentajes y frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones .....	18

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura: 1</b> Porcentajes y frecuencias de la variable gestión educativa y sus dimensiones .....	16
<b>Figura: 2</b> Porcentajes y frecuencias de la variable clima organizacional y sus dimensiones .....	17
<b>Figura: 3</b> Porcentajes y frecuencias de la variable desempeño laboral y sus dimensiones .....	18

## Resumen

El objetivo principal de este estudio fue investigar en qué medida la gestión educativa y el clima organizacional se relacionan con el nivel de desempeño laboral que experimentan los directores. El estudio es de tipo básico y es no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una población conformada por 110 directores de la UGEL Aymaraes. A partir de esta población se realizó un cálculo de la muestra compuesta por 86 directores de la misma UGEL. Se utilizó el método de la encuesta y el cuestionario. Tanto el método de la encuesta como el cuestionario fueron adecuadamente revisados por especialistas y fueron estadísticamente confiables. En las conclusiones descriptivas, los resultados agregados revelan que, a nivel de variables, la gestión educativa es calificada como medio por el 58.1 por ciento de los encuestados, mientras que el clima organizacional es calificado como alto, y el desempeño laboral es calificado como medio por esos mismos encuestados. Al mismo tiempo, el valor  $r$  para la gestión educativa y el clima organizacional influyen en el desempeño laboral en el nivel inferencial se observa el valor de Nagelkerke es de 0,646, por lo que indica un 64.6% de relación entre las variables de estudio. Los resultados de la investigación indican existe una asociación directa, aunque modesta, entre los diversos factores investigados.

**Palabras clave:** Gestión educativa, clima organizacional, desempeño laboral



## **Abstract**

The main objective of this study was to investigate to what extent educational management and organizational climate are related to the level of job performance experienced by principals. The study is of a basic type and is non-experimental, cross-sectional and correlational. A population made up of 110 directors of the UGEL Aymaraes was considered. From this population, a calculation of the sample made up of 86 directors of the same UGEL was made. The method of the survey and the questionnaire was used. Both the survey method and the questionnaire were adequately peer-reviewed and statistically reliable. In the descriptive conclusions, the aggregate results reveal that, at the level of variables, educational management is rated as medium by 58.1 percent of respondents, while the organizational climate is rated as high, and job performance is rated as medium. by those same respondents. At the same time, the  $r$  value for educational management and the organizational climate influence job performance at the inferential level, the Nagelkerke value is 0.646, which indicates a 64.6% relationship between the study variables. The results of the research indicate that there is a direct, albeit modest, association between the various factors investigated.

**Keywords:** Educational management, organizational climate, job performance