



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y clima organizacional en una institución educativa
del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lengua Luque, Cesar Augusto (orcid.org/0000-0002-8841-2899)

ASESOR:

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo (orcid.org/0000-0002-2366-6724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad de servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi esposa Jeandhery por apoyarme y cumplir con el desarrollo de la misma, A mi familia por creer en mí por su apoyo incondicional para desarrollarme profesionalmente.

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento a mi familia y al Dr. Freddy Felipe Luza castillo, por su asesoría eficaz y desinteresada en el desarrollo del presente trabajo, sin la cual no hubiera sido posible el mismo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abastract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Ficha técnica de cuestionario de gestión educativa</i>	19
Tabla 2	Ficha técnica de cuestionario de Clima Organizacional	20
Tabla 3	<i>Confiabilidad</i>	21
Tabla 4	Evaluación de expertos para la variable 1: Gestión Educativa y variable 2: Clima Organizacional.	22
Tabla 5	Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión educativa	23
Tabla 6	Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Gestión educativa	24
Tabla 7	Frecuencias y porcentajes de la variable Clima organizacional	25
Tabla 8	Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Clima organizacional	26
Tabla 9	Correlación entre gestión educativa y clima organizacional	27
Tabla 10	Correlación entre gestión educativa y las dimensiones de Clima organizacional	28

Resumen

Por la pandemia el mundo sufrió una reformulación en todo el quehacer humano, la educación no ha sido la excepción, sobre todo en el Perú que se cambiaron los esquemas, la gestión educativa y el clima organizacional se vieron afectadas, la presente investigación trató de la relación entre ambas, siendo su objetivo determinar la relación entre ellas, fue una investigación de enfoque cuantitativo de tipo básica, de nivel correlacional y de diseño no experimental transeccional. Se usó el cuestionario para recoger los datos. Los resultados fueron que el 68.8% se encuentran en el nivel regular en la variable gestión educativa y sus dimensiones en el mismo nivel, el 49% se encuentran en el nivel eficiente en la variable clima organizacional y sus dimensiones en nivel regular, menos realización personal. Para el análisis inferencial se usó el estadígrafo de Rho de Spearman, obteniéndose que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre las variables, esta relación es 0,499, lo que significa que es moderada.

Palabras clave: gestión educativa, clima organizacional, compromiso.

Abstract

Due to the pandemic, the world suffered a reformulation in all human activities, education has not been the exception, especially in Peru, where the schemes were changed, educational management and the organizational climate were affected, the present investigation dealt with the relation between both, being its objective to determine the relation between them, it was a research of quantitative approach of basic type, of correlational level and of non-experimental transectional design. The questionnaire was used to collect the data. The results were that 68.8% are at the regular level in the educational management variable and its dimensions at the same level, 49% are at the efficient level in the organizational climate variable and its dimensions at the regular level, less personal fulfillment. For the inferential analysis, the Spearman's Rho statistician was used, obtaining that the significance is 0.000, being less than $\alpha = 0.05$, which indicates that there is a relationship between the variables, this relationship is 0.499, which means that it is moderate.

Keywords: educational management, organizational climate, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa posee una visión general de las condiciones y potencial real de una institución docente, y se sirve de estrategias diseñadas para alcanzar logros académicos. Esta es definida como el compuesto de acciones coordinadas y reglamentadas en pos de los objetivos dentro de un plazo establecido por la administración. (Rivas, 2021)

Sagredo & Castello (2019) El clima organizacional percibido en contextos educativos son el estadio donde se desarrollan los docentes. La gestión del centro educativo es la que aporta el ambiente institucional en el proceso aprendizaje-enseñanza

La definición de gestión educativa se reduce a una sola frase, gerencia administrativa. La cual puede ser entendida como una disciplina cuyo objeto es optimizar el clima institucional en paralelo al logro de resultados mediante herramientas y métodos que promuevan las técnicas y estrategias educativas orientadas a la labor docente. La Unesco promueve la evolución y fortalecimiento de los sistemas educativos, junto a una repartición igualitaria de las oportunidades educativas para todos. (UNESCO, 1997)

Mora, (2009) La importancia de la Gestión Educativa cobró relevancia los últimos 40 años, aunque haya estado presente toda la vida académica. Su necesidad responde a la realidad contextual, y al campo de la administración, manejo de recursos y el propio sistema educativo. Y como proceso sistemático procura vigorizar la actividad educativa de forma óptima para lograr el desarrollo del aprendizaje. (Molina & Sepúlveda, 2019) La gestión educativa fomenta componentes y propuestas en la institución educativa vinculada con la eficacia del docente.

La figura del gerente educativo dentro de este objetivo compromete y condiciona el perfeccionamiento de su organización en función del progreso académico. Este perfil expone argumentos sólidos para mejorar la gestión educativa, y su diseño de investigación cuantitativa, basado en el análisis descriptivo y deductivo como propuesta educativa. (Perez, 2020) En consecuencia, debe asegurar el permanente desarrollo de la institución educativa con creatividad, iniciativa, y trascendencia. Todo directivo y gerente pedagógico junto al personal

docente y administrativo debe proyectar, organizar, dirigir y controlar asignando al personal suscribe y recursos disponibles para su ejecución. La encomienda de dirigir el curso y la aptitud de los demás apuntando a conseguir beneficios académicos reposa en la gerencia (Garza, 2002)

En tal sentido, Fayol (1987) suscribe que la gestión está ligada al éxito profesional. El rol del gestor educativo establece las guías, conductas y forma de interactuar entre directivos y docentes. La finalidad radica en evaluar y retroalimentar al director sobre los progresos, y desempeños a fin de conseguir las metas. El propósito consiste en medir constantemente los efectos e impactos en el rendimiento de estudiantes. Los procesos docentes y administrativos permiten el ajuste de la programación, a fin de tomar decisiones que coadyuven al desarrollo académico (Graffe, 2000).

Iglesias y Torres (2018) define el clima organizacional como un elemento más en los métodos organizativos de la gestión, cambio o modificación. Y toma relevancia, durante su desarrollo porque trasunta directamente en las resultas y en la calidad del sistema educativo.

Rivera et al (2018) Sobre el clima organizacional lo define como una figura que transita a través de la funcionalidad de la organización educativa, la cual se sirve de tendencias motivacionales. Estas se visibilizan en la conducta y productividad de la organización.

El ambiente organizativo es un requerimiento para la efectividad en el ejercicio laboral. y está ligado al desarrollo de las habilidades y cualidades de las personas al interior de los grupos. Asimismo, estas enunciaciones están ligadas a los métodos de comprobación afiliados a investigadores que se han ocupado del tema. (Vega, 2018)

García (2019) haciendo alusión a Litwin y Stringer 1968, afirman que el clima organizacional comprende la parte intrínseca y formal del engranaje educativo. Las formas de gestionar asociados a situaciones imprevistas que entorpecen estas actividades, como son la motivación, las creencias y cosmovisión también influyen para quienes trabajan en una organización.

En materia educativa, Latinoamérica logró mejorar sus indicadores; gracias a la gestión administrativa de sus autoridades al interior de sus centros educativos. En los países de la región la educación primaria es gratuita, y se ha logrado ampliar

el derecho a la educación secundaria y superior. No obstante, todavía subsisten importantes desafíos que superar en la región **latinoamericana**, por el escaso lazo entre la formación del sistema educativo y las capacidades solicitadas por el sector productivo. Algunos análisis en la región formulados por la UNESCO (2021) señalan que el 36 % de las empresas en la región reconoce problemas para hallar una fuerza laboral preparada, frente a un 21 % del promedio mundial y un 15% de los **estados integrantes de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico)** atraviesan idéntico escenario.

El quehacer educativo en la escena nacional exige la solución a los problemas habituales para conseguir un mayor rendimiento en las escuelas empezando por la instauración de un clima organizacional acorde a las demandas de la época. (Sablich, 2020).

En este último lustro la gestión educativa en el Perú, ha orientado esfuerzos y no ha escatimado acciones en las instituciones educativas, con el fin de movilizar las condiciones idóneas que aseguren el logro de los aprendizajes. Si bien se instauraron Compromisos de gestión escolar, el gestor académico es el encargado de ajustar su propia planificación a la versión emitida por el Ministerio de Educación.

Esta situación no es ajena en la IE José Carlos Mariátegui de San Clemente, institución de gestión pública que tiene las carencias propias de colegios estatales, en tal sentido se presenta la siguiente pregunta problema ¿Qué vínculo **hay entre diligencia** educativa y atmósfera organizativa en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022? Y de manera específica investiga: ¿Qué dependencia existe entre gestión educativa y superación individual, implicación laboral, supervisión, comunicación en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022?

El propósito del presente trabajo es aportar a la valoración de la gestión el liderazgo para promover la competitividad Integral y la armonía estableciendo un clima organizacional funcional y humano. En segunda instancia, la presente se justifica en función a las derivaciones del método, solo así, desde esta óptica es tangible la contribución entre gestores educativos, así como en la calidad de las técnicas evaluativas, poniendo énfasis en el liderazgo gestor, pedagógico, y comunitario.

La gestión educativa pretende impulsar el aspecto pedagógico y didáctico con el trabajo de investigación. Aspira a desarrollar de manera vinculada el

aprendizaje y la enseñanza. Incluye condiciones y estrategias colectivas, individuales e institucionales garantizando una educación de calidad. (Mora D. , 2009)

Tutivén & Pasmíño (2018) El cambio exige contar con estrategias cuyas políticas reorganicen y reestructuren el modelo organizativo de la educación. En simultáneo posibilite la modificación en los procesos.

La institución educativa del distrito de San Clemente en Pisco, no existe una adecuada gestión educativa, porque se manifiesta en la falta de una hoja de ruta en la gestión educativa, bastante debilitada y descontextualizada del contexto real. Esta problemática se advierte en el manejo aún inicial de las tareas de gestión en la institución educativa, didáctica. El mantenimiento de políticas pedagógicas erróneas puede generar graves consecuencias que deriven en problemas de gestión institucional, de programación curricular desactualizada generando estancamiento en el proceso enseñanza aprendizaje. Este problema está asociado clima institucional. De idéntica manera se refleja en la insatisfacción y queja de padres de familia, al apreciar el bajo rendimiento académico.

La relevancia del problema permitirá verificar los errores pedagógicos para no repetirlos. A partir de este estudio se pretende verificar las características de la gestión de las I.E. de San Clemente de Pisco.

El presente trabajo tiene como punto general de estudio: Fijar la dependencia entre Gestor de la educación y ambiente organizativo en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. También presenta los siguientes Puntos determinados: Establecer la dependencia en la gerencia de educación y realización personal en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Comprobar la vinculación en la gerencia de la educación e involucramiento en el trabajo de la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Analizar el lazo entre gestión educativa y supervisión en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Establecer el vínculo entre Gestión educativa y comunicación en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Examinar el lazo en el trabajo educativo y condiciones laborales de la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.

Además, presenta la siguiente conjetura general: Existe vínculo o dependencia alrededor del desempeño gestor educativo, y atmósfera organizativa en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Las conjeturas específicas:

Existe lazo o dependencia entre Gestión educativa y realización personal en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Existe subordinación entre Gestión educativa e involucramiento laboral en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Existe vínculo entre Gestión educativa y supervisión en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Existe correlación entre gestión educativa y comunicación en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022. Existe lazo entre gestión educativa y condiciones profesionales en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022

No obstante, la gestión educativa como disciplina científica no podría lograr mucho en solitario; un objetivo adicional constituye consolidar un clima organizacional acorde a la transformación social en la escuela secundaria, poniendo como parámetro a seguir el dialogo igualitario, según lo propone Paulo Freire insigne pedagogo brasilero. Bajo la misma mística es imperante que las instituciones educativas contribuyan a la creación de un clima organizacional direccionado a la convivencia, así pues, la ruta del trabajo pedagógico y organizacional favorecería a la planeación.

El factor trabajo en *armonía* es fundamental para el mejoramiento humano, de contenido y de trato con la administración escolar. El sentirse bien, el juzgarse respetado como individuo renueva el clima laboral y organizativo.

La justificación metodológica en el presente trabajo se da porque se aplicó una investigación sustantiva, con un nivel descriptivo y haciendo uso del diseño correlacional. Justificación Hipotética: el presente estudio tuvo dos variables: El desempeño gestor en la educación y la atmósfera organizativa, los cuales responden a la necesidad de saber cómo la gestión educativa se involucra y vincula con el clima organizacional, apuntando a fortalecer los proyectos educativos cuyo aporte busca alcanzar la calidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Existen trabajos de investigación internacionales como:

García, et al (2018) La gestión educativa actual mexicana desliga las actividades administrativas de las técnicas docentes y pedagógicas. Tiene como punto de estudio analizar los factores asociados a la administración pedagógica, a partir de la reforma de la enseñanza 2015.

Cruz (2021) a fin de determinar el objetivo y causas que provocan el escaso progreso curricular en centros educativos del Ecuador; con respecto al diseño del análisis, posee un método cuantitativo, descriptivo, no experimental. El modo de estudio usó como instrumentos el cuestionario para 15 directores de centros educativos emblemáticos de Quevedo España. Para procesar la información recabada se utiliza un programa estadístico, obteniendo que existe un alto grado de relación entre la variable gestión educativa y competencia profesional.

García et al, (2021) Señala que frente a la demanda de una técnica de medición que compruebe que la gestión educativa es adecuada para desarrollarse. Se debe proponer la evaluación constante considerando el liderazgo y la gestión educativa como promotores de la Competencia Global.

El resultado es un tipo de análisis que ofrece la gestión educativa y se aprecia a través de cuatro dimensiones respetadas internacionalmente como lo son la exploración del medio ambiente, identificación de la visión propia, y la de los demás, información oportuna transmitiendo opiniones para diversos auditorios, seguido del trabajo en grupo para el progreso colectivo. Esto debe ser asistido por el modelo Investigación creativa en el aula, brinda una herramienta de evaluación y liderazgo de la gestión, organizado para su uso en la pedagogía, con una guía filosófica que haga la distinción entre otros ejemplos de evaluación del quehacer educativo.

Romero & Santizo (2018) El estudio observa el efecto de la gestión educativa, los recursos y el contexto en términos de rendimiento escolar de los estudiantes. El propósito de los resultados es precisar la ausencia de los efectos esperados en las escuelas. Después de aplicar la prueba internacional de matemáticas generalizada en los países del primer mundo, y otra para los estados en proceso de evolución, Hanushek y Luque (2003) analizaron el rendimiento académico de los estudiantes, de nueve y trece años. En este rubro, las

características de los docentes profesionales se distinguieron por haber recibido capacitación específica. Revelaron experiencias provechosas en dos de las 32 naciones estudiadas, dos de 25 estados y por último cuatro de 33 naciones. En los grupos seleccionados tuvieron resultados significativos 17 grupos en 33 países. Los estudiantes que eran la muestra, alumnos de nueve años, tuvieron respuestas auténticas en 17 naciones. Del mismo modo, también registran algunos que no tuvieron éxito.

Marzano (2019) analiza el vínculo entre la identificación profesional y compromiso con la organización de los profesores a través de un estudio comparativo. Se hizo un análisis a 65 personas. Igualmente se describieron los tres elementos del compromiso organizacional: sistemático, al mismo tiempo se mencionaron elementos intrínsecos que también tienen su importancia, tales como los sociales, físicos, y de experiencia laboral e identificación docente de un colegio público y otro privado en Quito a través de encuestas. También comprobó que predomina el formato normativo dado por la responsabilidad de subsistir en la institución pública; mientras que los docentes de patronato privado, expusieron compromiso y una educación de calidad, adecuada gestión y clima laboral orientado al progreso profesional.

Uribe et al (2019) Este estudio hecho en un colegio de educación básica del D.F, con el propósito de generar un proceso de gestión educativa y estrategias organizacionales puntuales. Su importancia radica en la obtención del diagnóstico institucional, en el cual confluyen todos los agentes involucrados en los centros educativos, como padres, alumnos, docentes y directivos. La aspiración fue delinear un modelo de análisis organizativo cuyo apoyo redunde en el desarrollo de una planeación estratégica por la institución educativa. La metodología modelo de cuantificación de estrategias para la aplicación de la institución. Los resultados del estudio con ayuda de la comunidad educativa, para la integración, empoderamiento, sistemático y científico.

Toapanta et al (2020) El clima organizacional tiene como objetivo central la medición técnica del nivel de los docentes del centro educativo de Quito como parte de las instituciones educativas categorizadas en grado bachiller. Se seleccionó la I.E. de Quito localizado en la parroquia La Unión del cantón Quinindé. Se analizaron ocho instituciones en lo referente a la atmósfera organizacional. La investigación es

descriptiva correlacional. Diseño no-experimental, cuantitativo y transversal. Los resultados arrojan que posee un 44,68% del clima organizacional, promedio con el desfavorable con un 55,31%. El ejercicio laboral en promedio es de 7,96. El coeficiente de correlación entre clima desfavorable y la performance laboral, se sitúa en - 0,383. Concluye entonces que los resultados reflejan un vínculo inconsistente entre las presentes variables, entonces mientras se incrementa los estándares de calidad en la empleabilidad, se produce una disminución del clima desfavorable, por cuanto se concluye una relativa coherencia entre las variables. Sin embargo, es indispensable la sucesión de nuevos estudios en post de un criterio más preciso.

Chirinos et al (2018) el objeto del estudio es hacer una investigación sobre la atmosfera organizativa, así como el dominio del clima en la institución, tanto en el emprendimiento académico, como en la interacción la cual es indispensable entre las personas. Este estudio hizo uso del método cuantitativo, descriptivo, y transaccional de campo. La consecuencia de los estudios subraya la pobreza del ambiente de organización y tiene injerencia negativa en el progreso de la empresa razonable. En conclusión, los empleados acusan inconformidad con el clima organizacional en el trabajo. Por último, el estar claros uno con el otro manteniendo los canales de comunicación en constante ejercicio será la llave del progreso.

Sagredo y Castelló (2018) El clima organizacional en la evolución del proceso aprendizaje-enseñanza. El objetivo fue conocer la correlación ligada a la gerencia de la educación, motivación, y responsabilidad profesional en la región Biobío, Chile. Para el análisis metodológico empleamos la técnica cuantitativa, descriptiva no experimental y transversal. Se precisó de una conjetura de asociación para averiguar la relación entre variables. La población para el análisis fue integrada por profesores de mediana edad todos pertenecientes a la región Biobío de Chile. Fueron 40 docentes naturales de Los Ángeles y Concepción. La herramienta, la encuesta en escala Likert, y la correlación de Spearman para el análisis; porque los datos confirman que no está acorde con los estándares de regularidad. Las resultas arrojan el vínculo positivo entre gestión educativa e identidad docente. Se arribó a la conclusión que la percepción del docente tiene un rol importante en el clima organizacional de los docentes, porque depende de su apreciación el estado anímico. La gestión directiva es la protagonista y promotora

de crear las condiciones anímicas como motivacionales para establecer compromisos y metas.

Reyes, et al (2021) El objetivo fue estudiar la importancia del ambiente de la organización en el centro educativo de Guayaquil Ecuador. Se empleó el método cuantitativo, con un alcance descriptivo. Se hizo uso del cuestionario, aplicado a 209 empleados pertenecientes a diferentes áreas de la institución educativa. Se hizo empleo del programa SPSS 2.0 en la investigación. También contribuyó a la medición del clima organizacional a través de Google Forms. Los resultados reflejaron los niveles más bajos del clima organizacional.

A nivel nacional existen las siguientes investigaciones relacionadas al tema de la presente investigación

Alvarado (2022) objetivo de proponer una nueva gestión educativa en la región Lambayeque.

El método usado el cuantitativo, característico, transversal. El análisis se llevó a cabo con la participación de 256 profesores y 624 jefes de familia, Para este proceso se hizo uso del cuestionario, el que se usó dos veces en esta investigación como también se recurrió a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach =0,897, considerando los efectos, dieron cuenta que 40 centros escolares grado inicial.

El producto del estudio indica que se cuenta con 40 I.E. grado inicial, el 53% están en plena formación escolar, 85% son estudiantes del turno mañanas, y 53% de las escuelas pertenecen al área rural; cuenta con un cupo de 2778 vacantes en la región Lambayeque. Todavía existe un porcentaje escolar de 46 niños no registrados. Se hizo evidente que un 50% son de modalidad inicial-jardín. Así como un 89% aglutina el área urbana. El 61% tienen 3 años de edad, y el 15% no tienen DNI validado. Un nivel medio posee la percepción de los docentes

Gonzales (2020) Su objetivo fue establecer el lazo de dependencia, por un lado, el ambiente de organización, y del otro, la labor profesional en la gestión educativa de Tocache 2020. La investigación empleó un método cuantitativo, correlacional y descriptivo. La muestra fue integrada por 45 empleados de UGEL de Tocache En esta oportunidad mediante el cuestionario se hicieron las pesquisas. Los resultados arrojan un porcentaje muy bajo del clima organizacional, y figura con un 18% del total de 33% de un nivel regular. Uno alto con un 13% y otro muy alto

con un 33%. Las consecuencias del estudio revelan un porcentaje muy bajo en la variable desempeño laboral con apenas un 11%. Otro resultado evidencia uno bajo con un 13%, y uno regular con un 18%. El alto destaca un 40% y uno muy alto 18%. Igualmente. La conclusión estadística se obtuvo con la prueba de Pearson. Refleja el vínculo entre las variables estudiadas que fue de $r=0,920$. En consecuencia, hay correlación positiva considerable. De 84% fue el coeficiente de determinación. Se determina el lazo entre los resultados de la variable clima organizacional y desempeño laboral. Existe vínculo significativo entre los colaboradores de la unidad de gestión educativa de Tocache 2020, y el clima organizacional.

Frente a una coyuntura educativa caracterizada por la necesidad de aterrizar y dar a conocer las diversas concepciones que estudian la gerencia de la educación, es decir su gestión estrategia, y ambiente de organización. En un simposio la UNESCO define a la gestión educativa como una amalgama de técnicas aplicables a un sistema educativo, para desempeñar preceptos generales. (UNESCO 2020)

Hermoza (2021) El estudio tuvo como principio establecer el lazo entre gestión educativa, y enseñanza remota en los profesores encargados del grado inicial de la I.E. San Jerónimo, Cuzco 2020. Esta investigación hizo uso del enfoque cuantitativo correlacional descriptivo no experimental en número de 80 maestros intervinieron a los que se les evaluó con un cuestionario con la intención de realizar una medición de las variables en estudio. También se hizo la contrastación de hipótesis rho spearlman La conclusión demuestra que se obtuvo ($r=0,434^*$) que aclara una moderada relación, proporcional en cuanto al grado de correlación entre las variables gerencia en la educación, y educación remota. Como conclusión se determinó un lazo significativo entre la gestión educativa con la educación remota en profesores inicial de las I.E. San Jerónimo, Cusco, 2020.

Esta investigación fundamenta la relevancia de la gestión educativa, y clima organizacional como parte de los nuevos retos académicos demandados por la sociedad, y en paralelo manifiesta que la administración pedagógica no consiste en un simple plan con determinadas actividades. Tal cual señala García y Zapata (2008) También agregan que el clima organizacional aglutina una selección de condiciones, y propiedades que logran proyectarse y sentirse en un ambiente de trabajo concreto. Estas particularidades percibidas por los componentes de la

organización educativa, son determinantes e influyentes sobre la conducta y estado moral de la persona. (García M. , 2009)

La educación a lo largo de la historia y evolución gradual de diferentes escuelas han humanizado, tecnificado y modificado no solo la administración en su concepto y origen evocando a clásicos autores como Weber, Maslow, entre otros que contribuyeron con su aporte a las ciencias administrativas. Ellos fueron los precursores liderando y comprendiendo las organizaciones, ergo se entiende el principio del clima organizacional en su más prístina apreciación. La misma concepción que ahora se experimenta de manera conjunta en las escuelas y es promovido por autores innovadores. (Arano Chávez, 2016)

De esta forma, la administración del siglo XIX promovida por Winslow Taylor, es la actual adoptada y modificada gestión educativa, tratada por especialistas con un fin predeterminado (Santiago Peinado & Rodriguez Sanchez, 2013) Ejemplo de lo expresado son los diversos esfuerzos de autores como Bartolomé Garelli, en la Sacristía de San Francisco de Asís, proponiendo modelos direccionados al gestor educativo y pedagógico. No obstante, a pesar del tiempo y el incremento tecnológico se mantienen las demandas en el rubro gestión académica como lo son:

1. Aceptar que la gestión en las escuelas posee una verticalidad necesaria y debe ser reconocida como tal con una disposición orientada a sumar esfuerzos.
2. La comprensión y asimilación de la premisa, que tanto el gestor educativo como el personal docente son un binomio que en separado no funcionan bien
3. Que la comunión entre el gestor y la plana docente no romperá las relaciones humanas fomentando un buen clima organizacional.

El análisis comparativo de criterios y desempeño en las prácticas educativas apunta a la interpretación y progreso de la gestión educativa contemporánea, teniendo como principios al interior de las escuelas la equidad, participación y democracia. Cualidades que humanizan al gestor educativo dándole a cada quien lo que merece como persona. Este es el juicio específico para abordar el análisis de las organizaciones sociales en la educación. (Sander, 2018)

Casassus, (2000) establece una línea recta entre el termino gestión educativa y la acción humana. Termina que comprende la administración, en

relación a organización estructurada. Aquella que no permite cambios, pero tampoco consigue identificar a la razón como eje transformador.

Weber (2016) postula la gestión haciendo énfasis en la razón instrumental, como el medio para lograr los fines, fundamentándose en la ciencia. Hace referencia a la *Escuela Fabril* de Taylor, cuyos postulados infiltran personas en la sociedad con una premisa determinada.

Se conocen a través de los textos a los representantes teóricos y estudiosos versados sobre la organización y ejercicio del régimen educativo con su incidencia en las organizaciones sociales en general. Asimismo, Elton Mayo respalda el planteamiento conductual cuando refiere que las metas se alcanzan con el gesto humano, es decir, instalando un clima organizacional comprensivo.

Otros teóricos, destacan a Getzels y Guba, quienes subrayan el comportamiento organizacional en tres dimensiones: Institucional, individual y grupal. En este espacio surge el gestor administrativo quien asume un rol intermediario y determina de manera con autoridad la conducta sistémica de acuerdo al tipo de gestión utilizado. A este respecto se presentan tres formas diferentes de gestionar la educación:

1. Gerencia Oficinesca, que administra el comportamiento organizacional según el reglamento de acuerdo la dimensión institucional.
2. Gestión de carácter y temperamento, esta mediación es personalista porque está basada en la idiosincrasia de la persona, es decir maneja un conjunto distintivo de características propias del individuo. enfatiza la dimensión individual y no la grupal; y
3. Administración de incorporación o asimilación, en este rubro la mediación se caracteriza por la ambigüedad, porque abarca de manera permisible la dimensión colectiva y/o la dimensión particular.

Según (Muñoz, 2015) La gestión académica necesita una ciencia estructurada encaminada al progreso y modificación de contenidos capaz de conservar sus valores, y en simultaneo mantenerse al servicio de la sociedad. Como manifiesta Ana C. Muñoz presenta un modelo de gestión, partiendo de la experiencia efectiva, redefine sus elementos, destrezas y programas sistemáticos haciendo frente a los desafíos del aprendizaje.

Etimológicamente hablando la elocución Gestión proviene del latín *gestio*, *gestionis* (Hecho concluido). Es un vocablo vinculado a otras palabras del orden de dirigir, organizar, circunscribiendo a docentes y estudiantes como integrantes sociales de esta mística. Comprende la planificación y ejecución de actividades apuntando hacia el mejor logro de los objetivos educativos (Martinez & Muñoz, 2018).

La gestión educativa se originó a consecuencia del movimiento neotaylorista, basado en el sistema de organización del trabajo propuesta por Frederick Taylor economista 1856 EEUU. (Flores, 2021) Cuyo principio se basa en optimizar la contundencia de los sistemas educativos con un nuevo enfoque de calidad absoluta, el cual nace en Japón como una estrategia de competitividad para la empresa Toyota (Pla, 2018).

Por la década de los ochenta se registraron importantes cambios en Latinoamérica, en la economía mundial como en la educación Para la pedagogía se gestaron nuevos planteamientos en las normas y políticas educativas, descentralización, autonomía, en función del mejoramiento de la calidad educativa (Chacon, 2019)

La gestión es un procedimiento metódico y pragmático que integra un régimen cuyas técnicas están orientadas al desarrollo académico; proporciona componentes transformadores y eficaces para afrontar positivamente los cambios demandados por la educación. (Rodríguez, 2018)

Figuroa (2019) sostiene que a pesar de la devaluación social de la labor magisterial y la modificación del sistema la gestión educativa, sigue siendo débil. Sin embargo, se implementó la capacitación docente y el rol del gestor educativo (Naciones Unidas, 2018) Este documento tiene por meta engrosar la fila de profesores calificados, mediante la cooperación internacional.

El gestor educativo es el profesional en el que recae la responsabilidad, éxito o fracaso del plantel escolar. Entre sus funciones esta dirigirse a los docentes con buena actitud, motivación, y flexibilidad tomando en cuenta los requerimientos pedagógicos en función del desarrollo curricular (Esquerre & Pérez, 2021) quien aspira a influir en los contenidos, y vigilar porque se cumplan los requerimientos actuales de renovación en la calidad de enseñanza considerando el aspecto sociocultural, y emocional de los estudiantes.

(Botero 2021) Describe cinco tendencias de la Gestión Educativa:

- 1) Independencia
- 2) Gobierno
- 3) Eficacia
- 4) Alineación Integral
- 5) Educación superior virtual.

Se aspira a estas cinco cualidades apuntando a desarrollar la autonomía y empleo de las distintas herramientas tecnológicas para el servicio y de la educación.

Los teóricos estudiosos del clima organizacional afirman que, se debe discurrir por teorías de la administración acuñadas en el siglo XX. No obstante, son útiles para el análisis. la teoría científica la interacción entre las personas, de Rensis Likert, nos acerca al clima organizacional y los factores de desarrollo organizacional. Frederick Winslow Taylor, ingeniero EE.UU. inicia la teoría de la administración en 1911 para aumentar la productividad empresarial de EE.UU. El basó la teoría en cuatro puntos: fraccionamiento del trabajo, elección del grupo humano, adiestramiento, y colaboración cordial asociándose empleados y autoridades. (Mora,2019)

Mariscal, (2019) La satisfacción laboral es un propulsor que genera un comportamiento cuyo impacto directo se refleja en el ejercicio laboral del individuo. El estudio busca mostrar la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral, fue cuantitativa, encontrando influencia entre las variables mencionadas En análisis de las variables significativas afectan la satisfacción laboral dentro de la organización, concluye que las acciones de mejora tienen como resultado el progreso en el desempeño laboral.

Chiavenato (2009) en lo relacionado al clima organizacional elige las condiciones y características ligadas a los integrantes de la organización. Sostiene que la relación y grado de estimulación de los trabajadores relata de forma puntual la participación al interior de la clase trabajadora. En consecuencia, cuando es efectiva repercute de manera positiva elevando la autoestima de sus integrantes. Caso contrario cuando el lazo de comunicación se rompe, nadie se escucha y las demandas quedan en el aire se genera el descontento.

Likert en lo relacionado al de Clima Organizacional señala de una manera pragmática el clima organizacional limitándolo a la postura subalterna que tiene el trabajador se origina inicialmente, en la conducta administrativa como consecuencia de la verticalidad impuesta por el sistema. Estos son sensibles y distinguen, sus ilusiones, valores y condiciones reaccionando a los estímulos. La capacidad de respuesta de la persona ante la impronta parte de la percepción que tiene esta. (Brunet, 1987).

En la percepción del clima organizacional influyen: La visión de los dependientes, autoridades, y compañeros al interior del clima organizacional instituye tres tipos de características inherentes a una organización que precisan las variables propias de una organización con atribución a la percepción personal del clima, las cuales son:

Variables Causales, que son variables autónomas capaces de diseñar el rumbo marcando la hoja de ruta en una organización que progresa, así como la consecuencia de logros obtenidos. Dentro de las variables causales se entiende la ordenación y arreglo de la organización y administradora, comprende también las disposiciones, capacidades y cualidades por lo regular condicionantes.

Variables Intermediarias: Esta variable ofrece la radiografía real de la condición, ritmo, y vigor de la empresa. Detalla en principio si el proceso de comunicación es diáfano o presenta distorsiones. Asimismo, observa los objetivos de rendimiento poniendo atención motivaciones, y actitudes de los subalternos. Estas variables son indispensables en la formación organizacional de una empresa.

Variables Finales: Estas se desprenden del efecto conjunto de los dos precedentes. Las variables finales exponen los efectos y consecuencias recogidas por la organización; son, por ejemplo, los gastos de inversión y rentabilidad de la empresa. Expresa en números los dividendos y pérdidas. Estas variables definen el éxito o derrota organizacional de una empresa.

La suma y composición de estas variables al interactuar subrayan dos tipos de sistemas organizacionales, cada uno con subdivisiones. Los climas así obtenidos se ubican en casos en las arbitrariedades de parte de un régimen dictador sobre un sistema participativo pero subyugado.

Según la propuesta por Likert (Brunet, 1983), los tipos de clima organizacional son dos:

Clima Autoritario: Sistema I. Dictador Sanguijuela: se le identifica por el factor desconfianza en relación a la plana trabajadora. Una característica fundamental en el clima autoritario es la toma de decisiones se gesta en la cúpula del poder de la organización y se reparte según una función jerárquica. Sistema II. Autoritario Paternalista, Este sistema si reposa y divide la confianza entre administrativos y trabajadores. Sin embargo, las decisiones importantes quedan en las manos de la alta gerencia, lo cual no se condice con ceder algunas simples a los niveles inferiores. Propone el sistema de estímulos y correctivos como columnas conductuales para los trabajadores. Este sistema le da espacio a la condescendencia por parte de las autoridades y sus subordinados Lo cual no supone que los procesos de control sean centralizados en la cima de poder. Son escasas las veces en que se delega algo sin mayor relevancia a niveles inferiores. Podría darse el escenario de la informalidad sin la capacidad de motivarse al camino formal de la organización. En estas circunstancias el tipo de clima juega un rol importante porque involucra el abanico de requerimientos de la plana trabajadora. Sin embargo, es la presión y el clima estructurado en la organización.

Clima Participativo: Sistema III. Consultivo: Este sistema reposa en la delegación de responsabilidades. Es decir, despliega el factor confianza de las autoridades sobre los empleados con el objeto específico que su voz y voto cuente al momento de la toma. decisiones específicas. El gesto del sistema consultivo mantiene el estatus de la autoestima elevado, fluye la comunicación y ambas partes se benefician de sus logros. Sistema IV. Participación grupal: El sistema establece la credibilidad y estima en los subordinados. El papel de la dirección, disemina, diversifica las decisiones en la organización. Emplea como medio el flujo de la comunicación del personal sin discriminar grado o cargo. Los trabajadores son estimulados por el grado de implicación e importancia que le da a su puesto de trabajo especulando, por lo regular, en los objetivos de rendimiento. Aquí la aplicación de nuevas tecnologías y métodos pasan por la medición de los resultados en función de los objetivos. Las interrelaciones entre supervisor y – supervisado parte de la amistad, y confianza compartiendo responsabilidades. Por lo general los conjuntos humanos son los mismos. El triunfo de la técnica radica en el grupo humano trabajando en forma igualitaria con la premisa de conseguir un objetivo estratégico.

La teoría de Likert, redonda en los sistemas I y II que incumben y esboza un clima sesgado, de estructura rígida pernicioso para el trabajador. En cambio, los sistemas III y IV contemplan una estructura abierta, y dúctil que de inmediato se refleja con positivismo dentro de la organización.

La teoría de Likert se considera emprendedora y hermenéutica debido a que sus postulados, en lo referente al clima organizacional propone un clima participativo de mirada amplia donde la percepción como tal si importa. De esta forma, esta organización usa métodos cuyo rango asegura la realización de sus fines y anhelos de sus integrantes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo porque se prueban las hipótesis de forma estadística (Gallardo, 2017), se inicia de un problema se ubican los puntos neurálgicos de estudio, para luego establecer los cuestionamientos de la investigación elaborando un marco teórico e hipótesis con la ayuda de la estadística se arriba a las conclusiones (Hernández et al, 2014). La investigación responde al tipo básica, porque da respuesta objetiva a un problema concreto; además se esfuerza por resolver problemas. (Gabriel, 2017). La presente investigación es de nivel correlacional por permitir ubicar relaciones entre variables midiéndolas y relacionándolas numéricamente, estas correlaciones se hacen a través de prueba de hipótesis (Hernández et al, 2014). El diseño no experimental y transversal, porque la finalidad es hacer la observación en un solo momento para describir el fenómeno que se registra en las variables (Hernández et al, 2014). Cuando los diseños son no experimentales no existe manipulación de las variables. Estas no se alteran, reconocen los hechos de forma concreta, la realidad (Carrasco, 2009). También se aplicó el procedimiento problemático deductivo porque se emplea los pasos del método científico, esto corresponde al trazado de incógnitas de investigación, conjeturas que luego de un análisis teórico concluye en puntos concretos (Sánchez, 2019)

3.2 Variables y operacionalización

La Gestión Educativa es un conjunto de actividades que se encaminan y orientan los diferentes componentes de la Institución Educativa, que bien articulados permiten alcanzar las metas institucionales que se encuentran en PEI. (Quispe, 2020). Presenta cuatro dimensiones: administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica, con una escala del 1 al 5 y consta de 22 ítems

El entorno laboral, corresponde a la atmósfera que existe entre los individuos que integran una empresa. Está fuertemente vinculado a la motivación de sus integrantes, es conveniente cuando da satisfacción a quienes lo componen, elevando su moral y no es favorable cuando no se puede satisfacer logros. (Chiavenato, 2011). Comprende cinco dimensiones: realización

personal involucramiento laboral, supervisión, comunicación, con una escala del 1 al 5 y consta de 50 ítems

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Hernández, et al (2014) aclara en términos estadísticos, es un grupo con características semejantes. Tamayo (2011) la define como un grupo de fenómenos que tienen características comunes que se estudian y nos da información. Para la presente investigación la población fue de 96 individuos.

Para la obtención de datos de todo un universo de estudio se registra un porcentaje estadístico, censal (Zarcovich, 2005), es decir, el muestro censal es un grupo seleccionado que tiene el tamaño de la población con la intención de conocer algunas características (Tamayo M. , 2011).

La muestra censal del presente trabajo de investigación está conformada 96 individuos de la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método usado fue el cuestionario, según Hernández et al (2014) ayuda a tomar información correcta y verás para luego procesarla

Tabla 1

Ficha técnica de cuestionario de gestión educativa

Nombre del instrumento: Gestión Educativa

Autor: Cesar Augusto Lengua Luque

Lugar: IE JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, SAN CLEMENTE

Fecha de aplicación: 06-05-2022

Objetivo: Recabar datos sobre la gestión educativa en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente

Administrado a: 96 docentes

Tiempo: 45 min

Margen de error: 5%

Observaciones: Ninguna

La gestión educativa presenta las siguientes dimensiones:

La dimensión administrativa se encarga de relacionar y hacer funcional los recursos materiales, humanos y financieros para lograr las metas planteadas (Alagón, 2020)

La dimensión comunitaria tiene que ver con actividades que relacionan de forma activa a la escuela con su comunidad y que colaboran con la unión, ya que trabajan por el bien común (Alagón, 2020)

La dimensión institucional es la forma de dirección y organización de una institución educativa, tiene que ver con aspectos, como el clima escolar y laboral, la formación institucional y la relación de la institución con su entorno (Alagón, 2020)

La dimensión pedagógica tiene que ver con la actividad enseñanza-aprendizaje, en la que los docentes planifican, aplican y evalúan su labor de enseñanza y utilizan estrategias de aprendizaje (Alagón, 2020)

Tabla 2

Ficha técnica de cuestionario de Clima Organizacional

Nombre del instrumento: Clima organizacional

Autor: Cesar Augusto Lengua Luque

Lugar: IE JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI, SAN CLEMENTE

Fecha de aplicación: 06-05-2022

Objetivo: Recabar datos sobre el clima organizacional en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente

Administrado a: 96 docentes

Tiempo: 45 min

Margen de error: 5%

Observaciones: Ninguna

El clima organizacional presenta las siguientes dimensiones:

- Realización Personal, Es la visión que el trabajador tiene en relación a sus posibilidades de desarrollo personal y profesional (Palma, 2004)
- Involucramiento Laboral: Es el compromiso e identificación del trabajador con los valores institucionales. (Palma, 2004)

- Supervisión: Son las actividades que tienen que ver con la supervisión de las actividades laborales, también con el soporte y guía de las tareas que son parte de las obligaciones de los trabajadores. (Palma, 2004)
- Comunicación: Es referente al flujo de interrelación, adaptación y precisión de la información al interior de la institución, además si esta es clara y coherente y precisa. (Palma, 2004)
- Condiciones Laborales: Son las condiciones que ofrece la I.E. el aula de clase, insumos materiales entre otros correspondiente a recursos económicos y/o psicosociales, los cuales permiten el cumplimiento de sus tareas en el trabajo. (Palma, 2004)

La validación de los instrumentos pasó por la prueba de confiabilidad, como vemos en la tabla que está a continuación. Para la variable gestión educativa se aplicó una prueba piloto a un grupo de 22 individuos que eran de características similares a la población de la presente investigación, arrojando un Alfa de Crombach de 0,948 evidenciando que es aplicable. Para la variable clima organizacional se evaluó a 22 individuos y arrojó un resultado de 0,824 evidenciando que es aplicable

Tabla 3

Confiabilidad

Variable	Estadísticas de fiabilidad	
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Educativa	,948	22
Clima Organizacional	,824	22

La validación de los instrumentos se realizó a través de la aprobación de expertos, quienes evaluaron la pertinencia, relevancia y aplicabilidad de los mismos, lo hicieron revisando y completando los documentos para validar instrumentos.

Tabla 4

Evaluación de expertos para la variable 1: Gestión Educativa y variable 2: Clima Organizacional.

N°	Validador	Grado	Resultado de aplicabilidad
1	Delsi M. Huaita Acha	Doctora	Aplicable
2	Freddy F. Luza Castillo	Doctor	Aplicable
3	Melba R. Vásquez Tomás	Doctora	Aplicable

3.5 Procedimientos

Dentro del protocolo acostumbrado para actividades de investigación, se cumplió con el trámite de presentar una carta a la dirección de la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, requiriendo la autorización respectiva para poder aplicar el instrumento a la población de la mencionada institución. Habiendo superado las pruebas de confiabilidad y validación se eligió una institución educativa con idéntico perfil al que tiene la población estudiada. Se solicitó el permiso a la dirección, con quien se coordinó horarios y las condiciones en las que se aplicarían. Las pruebas fueron ejecutadas por el maestro de aula sin ningún óbice de por medio.

3.6 Método de análisis de datos

En el análisis se llevó a cabo la prueba de normalidad de datos. Para ello se tomó en cuenta el valor teórico de $\alpha = 0,05$. Dando por resultado un valor menor en la generalidad de los casos objetando la hipótesis nula. Afirman los resultados que provienen de una distribución estándar, de la que se infiere que no es paramétrico empleando el Rho de Spearman para la correlación. Según Hernández et al (2014) Para el análisis descriptivo e inferencial, los datos se procesan mediante el programa SPSS.

3.7 Aspectos éticos

En principio se cumplió con las normas éticas de indagación, hubo confidencialidad de datos, se respetó y cuidó del anonimato de alumnos que integraron la muestra. Asimismo, se mantuvo la imparcialidad y objetividad en el trabajo escolar. En

resumen, se cumplió con los fundamentos de la bioética calculando el aporte para el sector educación, haciendo uso del manual estandarizado APA para la elaboración y desarrollo de los contenidos en este análisis.

IV. RESULTADOS

A continuación, el análisis descriptivo

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de la variable Gestión educativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	8	8,3
	Regular	66	68,8
	Eficiente	22	22,9
	Total	96	100,0

Como se evidencia en la tabla 5, el 68,8% de los encuestados muestran que hay un nivel regular en la gestión educativa, el 22,9% muestran que existe un nivel eficiente y el 8,3% evidencian que hay un nivel deficiente. Mostrando que hay un nivel regular en el análisis.

Tabla 6*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones la variable Gestión educativa*

Niveles	Administrativa		Comunitaria		Institucional		Pedagógica	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	6	6,3	17	17,7	15	15,6	8	8,3
Regular	67	69,8	52	54,2	69	71,9	59	61,5
Eficiente	23	24,0	27	28,1	12	12,5	29	30,2
Total	96	100,0	96	100,0	96	100,0	96	100,0

Los datos de la tabla 6 indican que, en la dimensión administrativa existe un 69,8% lo cual se encaja en un nivel regular. El 24% en uno eficiente, y el 6,3% responde a un grado deficiente. En lo relacionado a la dimensión comunitaria muestra arroja que el 52,2% se encuentra en el nivel regular. El 28,1% se encuentra en el nivel eficiente, y el 17,7% en uno deficiente. En el rubro institucional muestra que el 71,9% en nivel regular, el 15,6% en deficiente, y el 12,5% en el nivel eficiente. La dimensión Pedagógica muestra que 61,5% encaja en nivel regular, el 30,2% se encuentra en eficiente, y el 8,3% en el nivel deficiente. Se puede concluir que el nivel predominante es el nivel regular en las cuatro dimensiones, entendiendo que para que haya una gestión educativa aceptable los parámetros deberían encontrarse entre eficiente y regula.

Tabla 7*Frecuencias y porcentajes de la variable Clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	9	9,4
	Regular	40	41,7
	Eficiente	47	49,0
	Total	96	100,0

Como se evidencia en la tabla 7, el 41,7% de los encuestados muestran que hay un nivel regular en la gestión educativa, el 49,0% muestran que existe un nivel eficiente y el 9,4% evidencian que hay un nivel deficiente. Mostrando que hay un nivel regular en el análisis.

Tabla 8*Frecuencias y porcentajes de las dimensiones de la variable Clima organizacional*

Niveles	Realización personal		Involucramiento laboral		Supervisión		Comunitaria		Condiciones laborales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	1	1,0	3	3,1	11	11,5	17	17,7	46	47,9
Regular	38	39,6	92	95,8	84	87,5	59	61,5	47	49,0
Eficiente	57	59,4	1	1,0	1	1,0	20	20,8	3	3,1
Total	96	100,0	96	100,0	96	100,0	96	100,0	96	100,0

Las estadísticas mostradas en la tabla 8; el 59,4% de la dimensión realización personal, acusa un nivel eficiente, el 39,6% en nivel regular, y el 1,0% en el nivel deficiente. La dimensión identificación laboral presenta que, 95,8% de los encuestados están en nivel regular, el 3,1% en el nivel deficiente y el 1,0 en el nivel eficiente. La dimensión supervisión el 87,5% obtiene nivel regular, el 11,5% nivel deficiente, y el 1,0% en el nivel eficiente. La dimensión comunitaria, presenta que el 61,5% regular, el 20,8% en eficiente y el 17,7% en deficiente. En la dimensión condiciones laborales el 49,0% en nivel regular, el 47,9 en deficiente y el 3,1% en el nivel eficiente.

Tabla 9*Correlación entre gestión educativa y clima organizacional*

			Gestión Educativa	Clima Organizacional
		Coeficiente de correlación	1,000	,534**
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	96	96

H₁: Existe relación entre gestión educativa y clima organizacional en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión educativa y clima organizacional en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.

En la tabla 10 se observa que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre las variables, esta relación es 0,499, lo que significa que es moderada, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 10*Correlación entre gestión educativa y las dimensiones de Clima organizacional*

Prueba	Dimensiones	Gestión Educativa	
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	,806**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	96
	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	,394
		Sig. (bilateral)	,001
		N	96
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,350*
		Sig. (bilateral)	,014
		N	96
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,560
		Sig. (bilateral)	,000
		N	96
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	,590
		Sig. (bilateral)	,014
		N	96

H₁: Existe relación entre gestión educativa y las dimensiones de Clima organizacional en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.

H₀: No existe relación entre gestión educativa y las dimensiones de Clima organizacional en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.

En la tabla 11 se observa la relación entre gestión educativa y realización personal, encontrándose que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre la variable gestión educativa y la realización personal, esta relación es 0,806, lo que significa que es muy alta, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Se observa la relación entre gestión educativa e involucramiento laboral, encontrándose que la significancia es de 0,001, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre la variable gestión educativa y el involucramiento

laboral, esta relación es 0,394, lo que significa que es baja, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Se observa la relación entre gestión educativa y supervisión, encontrándose que la significancia es de 0,014, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre la variable gestión educativa y supervisión, esta relación es 0,350, lo que significa que es baja, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Se observa la relación entre gestión educativa y comunicación, encontrándose que la significancia es de 0,000, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre la variable gestión educativa y comunicación, esta relación es 0,560, lo que significa que es moderada, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Se observa la relación entre gestión educativa y condiciones laborales, encontrándose que la significancia es de 0,014, siendo menor a $\alpha = 0,05$ lo que nos indica que hay relación entre la variable gestión educativa y condiciones laborales, esta relación es 0,590, lo que significa que es moderada, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

V. DISCUSIÓN

Con el propósito de analizar el lazo existente entre las variables de estudio, el clima de organización y la estrategia de la gestión educativa en una I.E. de la Provincia de Pisco, perteneciente al distrito de San Clemente. Según Flores (2021) La gestión educativa aparece en un marco contextual, donde el movimiento neotaylorista, no consiguió optimizar la eficacia de los sistemas educativos, ni elevar el desarrollo económico por restricciones del gasto público.

La teoría científica acuñada por los pensadores como Rensis Likert de esta especialidad concerniente a la dirección y gobierno de la interrelación de las personas, se denomina clima organizacional. Frederick Winslow Taylor, ingeniero EE.UU. inicia la teoría de la administración en 1911, y él sostiene que estudio la forma de acrecentar la productividad empresarial, después de experimentar la segunda revolución industrial en Estados Unidos de Norteamérica. Taylor convencido de cuanto hacía en favor de la empresa basó su estudio en cuatro pilares fundamentales de trabajo. En principio, dispuso por una cuestión de orden la división del trabajo. En segundo lugar, se orientó por la elección de los trabajadores. En tercer término, pensó en su preparación y adiestramiento, calculando que el trabajador debía saber qué hacer y cuándo hacerlo para rendir como se esperaba. En cuarto puesto ubicó colaboración amigable entre empleados y autoridades. (Mora, 2019)

De otro modo, la atmósfera de la organización comprendida instrumento no visible resulta utilitario, porque se vincula a la visión real de los trabajadores sobre su condición en su medio ambiente laboral. Es el tono subjetivo e interno que pasa por la forma de sentir del trabajador en relación a los diversos componentes de su realidad en un momento en específico. (Charry, 2018) El ambiente de organización está vinculado a las tipologías particulares de cada institución. A partir de ellas, se involucra el conocimiento y reacciones de sus integrantes.

El análisis comparativo de criterios y ejercicio en las experiencias educativas apunta a la asimilación y mejora de la gestión educativa contemporánea, teniendo como normas morales al interior de las escuelas el sustantivo femenino equidad, así como involucra la participación y democracia. Cualidades que humanizan al gestor educativo dándole a cada quien lo que obtiene como individuo. Este es el

juicio específico para abordar el análisis de las organizaciones sociales en la educación. (Sander, 2018)

La investigación fundamenta la importancia del rol gestor educativo y la temperatura de la organización al interior de una I.E; como parte de los nuevos retos académicos demandados por la sociedad, y en paralelo, manifiesta que la gestión educativa no consiste sólo en la implementación de un plan con determinadas actividades. Tal cual señala García y Zapata (2008) El clima organizacional engloba un abanico de cualidades, y propiedades que logran proyectarse y sentirse durante la jornada laboral en concreto. Estas propiedades descubiertas a la vista de la experiencia del personal humano, se incorporan como parte de los componentes de la institución educativa, son determinantes influyentes sobre la conducta y estado moral de la persona. (García, 2009)

Figuroa (2019) Después de sopesar el demerito social de la labor magisterial y la modificación del sistema la gestión educativa, sigue siendo débil. Sin embargo, se implementó la capacitación docente con el propósito de incrementar calificación profesional a través de la cooperación internacional. (Naciones Unidas, 2018)

La gestión educativa desde la operacionalización, según (Quispe, 2020) Presenta cuatro dimensiones: administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica, con un grado de 1 = Totalmente desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo y consta de 22 ítems

El Clima Organizacional, está enérgicamente agnado a la motivación de sus integrantes, es conveniente cuando da satisfacción a quienes lo componen, elevando su moral. No es favorable cuando no se puede satisfacer logros. (Chiavenato, 2011). Comprende cinco etapas: complacencia personal, identificación laboral, inspección, control, y comunicación, con una escala de 1 = Totalmente desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Indiferente, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo y consta de 50 ítems

Hernández, et al (2014) nos habla de la muestra en términos estadísticos, es un grupo con características semejantes. Está integrada por la participación de 96 individuos de la I.E. José Carlos Mariátegui, San Clemente 2020. El dato es obtenido del todo el universo (Zarcovich, 2005)

La técnica usada fue el cuestionario, según Hernández et al (2014) ayuda a tomar información correcta y verás para luego procesarla.

La validación de los instrumentos pasó por la prueba de confiabilidad, como vemos en la tabla número 4. Para la variable gestión educativa se aplicó una prueba piloto a un grupo de 22 individuos que eran de características similares a la población de la presente investigación, arrojando un Alfa de Crombach de 0,948 evidenciando que es aplicable. Para la variable clima organizacional se evaluó a 22 individuos y arrojó un resultado de 0,824 evidenciando que es aplicable.

La valoración de datos en el presente análisis se hizo uso de la prueba de normalidad de datos, aplicando la valía teórica de $\alpha = 0,05$. Da por resultado un valor menor en la generalidad de los casos objetando la hipótesis nula. Afirman los resultados que provienen de una distribución estándar, de la que se infiere que no es paramétrico para establecer la correlación. Según Hernández et al (2014) Para el análisis descriptivo e inferencial, los datos se procesan mediante el programa SPSS.

El resultado del análisis descriptivo se evidencia en la tabla N°6 en lo concerniente a la variable del trabajo gestor de la educación, el 68,8% de los encuestados muestran que hay un nivel regular en la gestión educativa, el 22,9% revelan que existe eficiencia, y el 8,3% demuestran deficiencia. Mostrando que hay un nivel regular en el análisis. El cual permite concluir que existe un lazo revelador u dependencia de la gestión educativa y clima organizacional. Se evidencia los valores positivos y significativos con la estimulación y responsabilidad afirmado por los profesionales de I.E.

El resultado del estudio arroja la correlación evidente tanto del gestor educativo como la atmósfera de organización. De estas variables se deriva el estudio de las figuras y los resultados conseguidos. Estos reflejan que existe un vínculo directo al entre las variables estudiadas. En el análisis de datos se aplicó la correlación de Spearman, así como la prueba de confiabilidad, considerando el grado de significación por el tipo ordinal de las variables. Por tanto, los datos arrojados se corroboraron con los antecedentes. Sobre el particular los indicadores de gestión administrativa en contraposición a las hipótesis, demuestran como resultado, el vínculo y relación moderada con el clima organizacional. Es decir, expone sin tapujos el grado de conformidad y visión de los docentes.

Effio (2018) establece el lazo dependiente de la gestión educativa y clima institucional, y finalmente finiquita afirmando que hay lazo entre las variables de estudio. Se evidencia correlación igual a 0.917, como valor de Coeficiente, en función relativa al método de correlación de la Rho Spearman.

La tabla N°7 revela que su nivel sigue siendo regular, y se mantienen dentro del estudio de las dimensiones de la variable gestión de la educación. En la dimensión de administración indican el 69,8% evidencian un nivel regular, el 24% un nivel eficiente, y el 6,3% el deficiente. La dimensión comunitaria muestra con un 52,2% el nivel regular, el 28,1% revela el eficiente, y el 17,7% confirma el grado deficiente. La dimensión institucional muestra que el 71,9% se encuentra en el nivel regular, el 15,6% en el nivel deficiente y el 12,5% en el nivel eficiente. La dimensión Pedagógica muestra que 61,5% se encuentra en el nivel regular, el 30,2% se encuentra en nivel eficiente y el 8,3% en el nivel deficiente. Se puede concluir que el nivel predominante es el nivel regular en las cuatro dimensiones, entendiendo que para que haya una gestión educativa aceptable los parámetros deberían encontrarse entre eficiente y regular.

La tabla N° 8 se ocupa de graficar frecuencias y porcentajes de la variable Clima organizacional, y aclara que el 41,7% de los encuestados muestran que hay un nivel regular en la gestión educativa, el 49,0% muestran que existe un nivel eficiente y el 49,0% evidencian que hay un nivel deficiente. Mostrando que hay un nivel regular en el análisis.

La tabla N° 9 aporta resultados el 59,4% de la dimensión realización personal se encuentra en grado eficiente, el 39,6% en grado regular, y el 1,0% en el nivel deficiente. La dimensión involucramiento laboral presenta que, 95,8% de los encuestados está en nivel regular, el 3,1% en el nivel deficiente y el 1,0 en el nivel eficiente. La dimensión supervisión el 87,5% se encuentra en el nivel regular, el 11,5% se encuentra en nivel deficiente y el 1,0% en el nivel eficiente. La dimensión comunitaria, presenta que el 61,5% se encuentra en el nivel regular, el 20,8% en el nivel eficiente y el 17,7% en el nivel deficiente. En la dimensión condiciones laborales el 49,0% se encuentran el nivel regular, el 47,9 en el nivel deficiente y el 3,1% en el nivel eficiente.

Tal cual señala García y Zapata (2008) que el clima organizacional aglutina una selección de cualidades, y atributos que logran proyectarse y sentirse en un ambiente de trabajo concreto. También presenta

En este estudio, aunque los promedios de las valoraciones del extremo superior son altas, también hay un alto porcentaje de docentes valorando en desacuerdo la gestión directiva. Es preciso volver a señalar que no se encontró investigación relacionada con el contexto específico. Pero esta dimensión está bien valorada por la muestra. Se concluye entonces, que existe una relación significativa entre la gestión educativa y clima organizacional, condicionando el involucramiento laboral, la comunicación y las condiciones reales de trabajo que se dan en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana del distrito de Huanta. En base a este resultado se puede afirmar que un buen clima organizacional es base para fomentar una vigorosa gestión educativa. Del mismo modo se puede añadir que repercute en el fortalecimiento de las instituciones educativas, quienes están sujetas a los comandos de la gestión educativa y un buen clima organizacional. Apuntando al logro de ambas variables es fundamental que los miembros integrantes de una determinada institución, sean estos directivos, docentes, administrativos y estudiantes, favorezcan y apoyen al establecimiento de una sana interacción interpersonal. Así como que fluya la comunicación al interior de un positivo clima organizacional. Solo bajo estos estándares de optimalización de la educación es posible lograr que las instituciones educativas trasciendan y mejoren su oferta académica.

Es menester implementar programas innovadores en forma constante para el ejercicio del buen liderazgo, conducción y dirección en el empoderamiento de la gestión por los valores institucionales. También es recomendable señalar que, para incorporar renovadas maneras de ver el clima laboral y las estrategias para mejorar la convivencia desarrollada entre los diferentes actores educativos, como otros agentes que suministren aprendizajes a niños y niñas.

Además, se interpreta que cuando hay motivación genuina entre los individuos hay compromiso, y esto a su vez, coadyuba a su percepción de la satisfacción laboral sea buena. El encargo y responsabilidad es una tarea compleja en la educación de personas. Se han registrado casos donde a veces el personal docente labora solo

por complementar ingresos económicos. La gestión directiva debe considerar el concurso de profesionales con identidad y compromiso por la institución educativa, pensando desde luego en el logro de objetivos organizacionales y de aprendizajes en estudiantes.

Es menester tomar en cuenta que las variables de estudio: gestión educativa y clima organizacional, están inmersas en un entorno altamente complejo, difícil, y elaborado para el sistema educativo. Como hemos apreciado en este estudio dichas variables está caracterizado por la competencia por la excelencia académica deseada por el sector educativo. Debemos de entender que los tiempos actuales nos ofrecen nuevos desafíos tanto en las metodologías como en la tecnología adaptable a los requerimientos del portafolio en educación. Las instituciones educativas deben dejar de considerarse como simples escuelas. Su organización y dirección debe ser similar a la de una empresa social con la diferencia que la inversión financiera y académica se verá reflejada en el bienestar y rendimiento del estudiantado. Solo manteniendo la visión este tipo de organizaciones con características propias; se podrá proceder en función de sus datos ahora estadísticos que sirven de referencia para las futuras generaciones, donde los efectos de los cambios políticos, sociales y económicos; no repercutan de manera significativa en el sector educación, y si se exijan las reformas que nos conduzcan a la calidad educativa, aspiración soñada por todos.

Estas medidas de inversión en la gestión del conocimiento adquieren relevancia en medida que coadyuva a mejorar la gestión interna, promoviendo la renovación constante mediante la adquisición de conocimiento. De esta forma fortalece la cultura entre profesores, administradores de la institución educativa y estudiantes, permitiendo instalar la calidad en la educación la cual genera mayor valor organizacional

VI. CONCLUSIONES

Después del análisis hecho en la discusión se llega a las siguientes conclusiones:

Primero

Teniendo como referencia el objetivo general, se identificó que existe relación entre gestión educativa y clima organizacional en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 11, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,499; es decir, el nivel es moderado entre las variables estudiadas.

Segundo

Teniendo como referencia el primer objetivo específico, se identificó que existe relación entre gestión educativa y realización personal en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 12, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,831; es decir, el nivel es muy alta entre la variable y la dimensión.

Tercero

Teniendo como referencia el segundo objetivo específico, se identificó que existe relación entre gestión educativa e involucramiento laboral en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 12, dado que la Sig. (bilateral) es ,004 y el nivel de relación es ,626; es decir, el nivel es alto entre la variable y la dimensión.

Cuarto

Teniendo como referencia el tercer objetivo específico, se identificó que existe relación entre gestión educativa y supervisión en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 12, dado que la Sig. (bilateral) es ,014 y el nivel de relación es ,250; es decir, el nivel es bajo entre la variable y la dimensión.

Quinto

Teniendo como referencia el cuarto objetivo específico, se identificó que existe relación entre gestión educativa y comunicación en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 12, dado que la Sig. (bilateral) es ,000 y el nivel de relación es ,639; es decir, el nivel es alto entre la variable y la dimensión.

Sexto

Teniendo como referencia el quinto objetivo específico, se identificó que existe relación entre gestión educativa y supervisión en la IE José Carlos Mariátegui San Clemente, 2022.; como lo demuestra la tabla 12, dado que la Sig. (bilateral) es ,024 y el nivel de relación es ,672; es decir, el nivel es bajo entre la variable y la dimensión.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

Sensibilizar al personal directivo en los criterios de gestión moderna que tiene que ver con actividades que se encaminan y orientar a los diferentes componentes de la Institución Educativa.

Segundo

Sensibilizar al personal directivo en la visión que, como trabajadores tienen en relación a sus posibilidades de desarrollo personal y profesional.

Tercero

Concientizar al personal directivo que debe existir compromiso e identificación de todos con los valores institucionales.

Cuarto

Concientizar al personal directivo que toda supervisión contribuye al mejor logro de actividades laborales y al apoyo y orientación de las tareas que son parte de las obligaciones de todos.

Quinto

Se recomienda al personal directivo que la comunicación empleada debe presentar la claridad, coherencia y precisión de la información al interior de la institución.

Sexto

Recomendar al personal directivo el uso racional y cuidado de las condiciones que ofrece la institución, como elementos materiales, muebles, inmuebles y/o estrategias deben ser óptimas porque permiten el cumplimiento de sus tareas en el trabajo.

REFERENCIAS

- Naciones Unidas. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Unesco, Santiago. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf
- A, I., Torres, E., & Mora, P. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 4(17), 562-569. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Aguirre, E. (Junio de 2021). Autonomía y gobierno en la gestión educativa social y cooperativa de la provincia de Chaco desde la Ley Nacional de Educación a la actualidad[. *Scielo* , 31(1). doi://dx.doi.org/10.37177/unicen/eb31-292
- Alagón, F. (2020). Gestión educativa para una educación de calidad. *Revista de Ciencias Naturales*, 205-211.
- Alejandría, P. (2022). Autoestima y rendimiento académico en estudiantes de 5to desecundaria de la Institución Educativa Horacio Zevallos Gámez, Chiclayo. *Universidad César Vallejo, Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Educativa*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78875/Alejandria_VPA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Altez Ortiz, E. (2018). Disrupción escolar y gestión docente: un estudio cuantitativo y cualitativo en colegios del nivel secundario de Lima Metropolitana, 2018. *Repositorio de tesis*, 1(1). Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2061?show=full>
- Alvarado, Y. (2022). Política de gestión educativa para la accesibilidad de estudiantes a la educación inicial durante la pandemia covid 19. Lambayeque. *Ciencia Latina revista Multidisciplinar*, 6(1). doi: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.1816

- Arano Chávez, R. (2016). EL ORIGEN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL, DESDE UNA PERSPECTIVA DE LAS ESCUELAS DE LA ADMINISTRACIÓN: UNA APROXIMACIÓN. *Revista Universidad Veracruzana*, 1(1). Obtenido de <https://cienciadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2323>
- Botero, S., Tafur, J., Hernandez, H., & Atencio, F. (2021). Proceso vital en la gestión educativa: Herramienta de alta calidad hacia la sostenibilidad ambiental. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2).
doi:<https://doi.org/10.31876/racs.v27i2.35916>
- Brunet, L. (1983). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición*,. México: Editorial Trillas. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- CASSASUS, J. (2000). *iNVESTIGACION*. Obtenido de https://7o- semestre.webnode.mx/_files/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf
- Chacon, F. (2019). Calidad Educativa Una mirada a la escuela y el maestro en Colombia. *Dialnet Uniroja*(36), 35-49. Obtenido de <https://dialnet.uniroja.es/servlet/articulo?codigo=7390625>
- Chirinos, A., Merino, V., & Martinez de Merino, H. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista Escuela De Administración De Negocios N°84*. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916>
- Cruz, C. (2021). Gestión educativa y competencias profesionales directivas. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 5.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.755
- Esquerre, L., & Pérez, M. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2). doi:DOI 10.15517/REVEDU.V45I1.43846

- Favila, s., Tortolero, R., Figueroa, E., & Gomez, J. (2021). Relación de la Cultura organizacional con el clima laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México, 6(1)*.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1684
- Figueroa, M. (2019). Gestión escolar y desempeño en las instituciones de educación media. Un análisis confirmatorio con sistemas de ecuaciones estructurales. *Revista Naturaleza, Sociedad y Ambiente, 6(1)*.
doi:<https://doi.org/10.37533/cunsuror>
- Flores, H. (2021). Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. *Revista Scielo Org Mexico, 9(1)*. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society, 8(2)*, 155-156. Obtenido de
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2072-92942017000200008&lng=es&tlng=es.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. Huancayo. Obtenido de
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, E., Bueno, A., & Teba, E. (2021). Marco teórico para la evaluación de la gestión educativa para el desarrollo de la competencia global. *ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ABIERTA, 14(28)*. doi:
<https://doi.org/10.55777/rea.v14i28.3734>
- García, F., Juarez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior, 37(2)*. Obtenido de
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142018000200016
- García, M. (Diciembre de 2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. (O. line, Ed.) *Cuadernos de Administración / Universidad del Valle(42)*. Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20\(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Seg%C3%BAAn%20Garc%C3%ADa%20y%20Zapata%20(2008,que%20influyen%20sobre%20su%20conducta.)

García, M. (2019). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Scielo Colombia*(42). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004

Gonzales, J., Ramirez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *revista Ciencia Latina, revista Multidisciplinar*, 5(1). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

Gonzales, V. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, 2020. *Repositorio Digital Universidad de Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58353>

Hermoza, I. (2021). Gestión educativa y educación a distancia en docentes del nivel primario de las instituciones educativas, San Jerónimo, Cusco, 2020. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55693>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.

Iglesias, A., & Torres, J. (2018). An approach to organizational climate. *Scielo*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tIng=en

J, C. (2000). Obtenido de https://7o-semester.webnode.mx/_files/200000184-5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf

Juan, C. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. *INVESTIGACION*, 1. Obtenido de https://7o-semester.webnode.mx/_files/200000184-

5e8c65f84a/problemas%20de%20gestion%20educativa%20en%20america%20latian.pdf

- Lucero, M. (2020). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL COMO ELEMENTO BASE DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL. *FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA*, 1(1). Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- M, G., & C.amet, J. (2005). Actitudes laborales en la educación técnica pública de Celaya. *Revista Redalyc*, 10(2), 271. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29210204.pdf>
- Manzano, A. (Octubre de 2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Revista Científica- RES NON VERBA*. Obtenido de <http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220>
- Martin, J. (29 de Octubre de 2019). *LOS PRINCIPIOS DE FAYOL Y LAS FUNCIONES BÁSICAS DE LA EMPRESA*. Obtenido de Cerem International Business School: <https://www.cerem.pe/blog/los-principios-de-fayol-y-las-funciones-basicas-de-la-empresa>
- Martinez, J., & Muñoz, L. (2018). Aprender en las organizaciones de la era digital. Barcelona: UOC. *Dialnet- Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones públicas*(14), 118-120. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6493365>
- Molina, C., & Sepúlveda, F. (2019). Habilidades de liderazgo instruccional de directores y sus equipos de gestión de escuelas de la región del Biobío, Chile: fortalezas y desafíos. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2). doi:<http://dx.doi.org/10.6018/rie.37.2.329861>
- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001

- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. *Revista Integra Educativa*, 2(3), 7-12. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001&lng=es&tlng=es.
- Mora, Y. (2019). Theoretical references that sustain the organizational climate.: *Medisur*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/medisur/msu-2019/msu194m.pdf>
- Muñoz, A. L. (2015). *Gestión del conocimiento para la educación virtual a través de ontologías* (Vol. 1). (P. i. Springer, Ed.) Obtenido de https://scholar.google.co.ve/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=VdC00sAAAAJ&citation_for_view=VVdC00sAAAAJ:Y0pCki6q_DkC
- Ojeda, R. (2022). Autoestima y rendimiento académico en alumnos de la institución educativa N° 0208 Santiago Antúnez de Mayolo, Bellavista, 2021. *Universidad César Vallejo, Tesis para optar el grado de Maestra en Psicología Educativa*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81701/Ojeda_PRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palma, S. (2004). Escala de Clima Laboral CL-SPC. Obtenido de https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Pariamachi, S. (2022). Autoestima y el rendimiento académico en estudiantes de secundaria de una institución educativa del Callao - 2021. *Universidad César Vallejo, Tesis para optar el grado académico de Maestra en Psicología Educativa*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83502/Parimachi_ASM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Perez, N. (17 de Agosto de 2020). Gerencia educativa: Transformación e innovación. *Revista Educare*, 24(2).
doi:<https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i2.1330>

- Pla, S. (2018). Calidad Educativa. *Revista Issue de Educación*, 1(1). Obtenido de <http://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/calidad-educativa-historia-de-una-politica-para-la-desigualdad>
- Quispe, M. (2020). Gestión pedagógica para mejorar el desempeño docente. *Journal Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. Obtenido de <http://www.redalyc.org/journal/586062237001/>
- Reyes, M., Adell, I., & Coello, S. (19 de Abril de 2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista científica Ecociencia*. doi:10.21855/ECOCIENCIA.82.474
- Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas. *Dialnet*, 1(1). Obtenido de <file:///C:/Users/Lynette/Downloads/Dialnet-GestionEducativaYClimaOrganizacionalEnInstituciones-8071926.pdf>
- Rivera, D., Rincón, J., & Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19). Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html#:~:text=1.3.,Conceptualizaci%C3%B3n%20del%20Clima%20Organizacional&text=Es%20un%20fen%C3%B3meno%20que%20media,satisfacci%C3%B3n%20de%20rotaci%C3%B3n%20entre%20otras>.
- Rodríguez, L. V. (2018). La relación de la toma de decisiones y la gestión educativa en docentes gestores de la universidad. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 60-76. doi: <https://doi.org/10.33890/innova>.
- Rojas, G. (2022). Autoestima y rendimiento académico en los estudiantes de la Institución Educativa Agropecuario N° 08, San Jerónimo, Andahuaylas, 2021. *Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Psicología Educativa*. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Rojas_HG-SD%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Rojas_HG-SD%20(5).pdf)

- Romero, C., & Santizo, C. (2018). Desempeño de las escuelas públicas primarias en Mexico. *Gestión y Política Pública*, 27(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v27n2/1405-1079-gpp-27-02-341.pdf>
- Rosas, R. (2022). Autoestima y rendimiento académico, área de Comunicación, en estudiantes del 4to Grado de Secundaria I.E. "Miguel Rubio" Chachapoyas -2021. *Universidad César Vallejo. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Psicología Educativa*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80634/Rosas_GRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sablich, C. (2020). Gestion Educativa en la Gestión Peruana. *Gestiopolis*, 1(2). Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana/>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (30 de Julio de 2018). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Antecedentes Investigación y Educación*. doi:10.15517/aie.v19i2.36895
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Scielo Cl.*, 1(1). doi:<http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa t cuantitativa: consensos y discensos. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 13(1), 102-122. doi:<https://orcid.org/0000-0002-0144-9892>
- Sander, B. (2018). Gestion Educativa y Calidad de Vida. *SEDI. Departamento de Educación y Cultura de la OEA*. Obtenido de <http://www.iacd.oas.org/La%20Educa%20118/sander.htm>
- Santiago Peinado, H., & Rodriguez Sanchez, J. (2013). *Manual de Gestión y Administración Educativa* (Vol. 4to Volumen). (N. S. Edition, Ed.) Bogotá, Bogotá, Colombia: Magisterio Editorial.
- Tamayo, H. V. (2007). Características distintivas en la gestion del servicio educativo. *Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL*, 1(1), 89-

102. Obtenido de
https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=LkYc_sEAAAAJ&citation_for_view=LkYc_sEAAAAJ:2osOgNQ5qMEC
- Tamayo, M. (2011). *El proceso de la investigación científica* (4ta. Edición ed.). México: Limusa Noriega Editores. Obtenido de
<https://www.univermedios.com/wp-content/uploads/2018/08/El-Proceso-De-La-Investigacion-Cientifica-Tamayo-Mario.pdf>
- Tutivén, S., & Pasmíño, G. (2018). La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima. *Universidad Andina Simon Bolivar*. Obtenido de
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- UNESCO. (1997). IA GESTIÓN EB BUSCA DEL SUJETO. *UNESDOC BIBLIOTECA DIGITAL*, 1, 1-183. Recuperado el Marzo de 1999, de
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000117612>
- UNESCO. (2000). Desafíos de la educación. Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa. *IIEP Buenos Aires*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/159155spa.pdf
- UNESCO. (2021). *Estudio Sobre la Situación Actual de la Docencia en la Educación y Formación Técnica Profesional (EFTP)*,. UNESCO. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/380536spa.pdf
- Uribe, A., Arredondo, S., & Mayoral, M. (2019). Diagnóstico De Gestión Institucional: Un Estudio de Caso En Educación Básica. *Revista de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas / Teoría de las Ciencias Administrativas*, 4(7). Obtenido de
<https://rfcca.umich.mx/index.php/rfcca/article/view/106>
- Vega, D. A. (2018). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá Colombia. *Perspectivas en Psicología*. , 329-349. Obtenido de
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=41B8211BAB08EF71BE210A0F6C3BFEB9.jvm1?sequence=1>

Weber, M. (2016). Obtenido de

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/41264/1/TESIS%20CECILIA%20CORNADO.pdf>

Zarcovich. (2005). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill.

Zhigue, A., & Sanmartin, G. (2019). Gerencia Educativa e Inclusion una mirada a la diversidad. *Vision General*(2), 324-332. Obtenido de :
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465566915014>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión Educativa	Son un conjunto de actividades que se encaminan y orientan los diferentes componentes de la Institución Educativa, que bien articulados permiten el logro de los objetivos institucionales que se encuentran en el PEI. (Quispe, 2020)	La identidad docente presenta 3 dimensiones, 6 indicadores y 21 ítems, para el proceso de la información se usó el programa SPSS.	Administrativa	Recursos humanos	1 = Muy en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo
				Recursos materiales	
				Recursos financieros	
			Comunitaria	La institución	
				La comunidad	
			Institucional	Formación institucional	
				Clima escolar	
				Clima laboral	
				Relación con el entorno	
			Pedagógica	Enseñanza	
Aprendizaje					
Clima Organizacional	Es el ambiente que existe entre los individuos que integran una organización. Está fuertemente vinculado a la motivación de sus integrantes, es conveniente cuando da satisfacción a quienes	La gestión educativa presenta 5 dimensiones, 10 indicadores y 50 ítems, para el proceso de la información se usó el programa SPSS.	Realización Personal	Desarrollo personal	1 = Totalmente desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo
				Desarrollo profesional	
			Involucramiento Laboral	Compromiso laboral	
				Identificación con los valores	
			Supervisión	actividades laborales	

	lo componen, elevando su moral y no es favorable cuando no se puede satisfacer logros. (Chiavenato, 2011)			el apoyo y orientación de las tareas		
				Comunicación		Claridad, coherencia y precisión de la información
						Fluidez y celeridad de la comunicación
				Condiciones Laborales		Elementos materiales, económicos
						Elementos psicosociales

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA METODOLOGÍA DE GESTIÓN EDUCATIVA

Instrucciones: De acuerdo a su criterio, marque la respuesta que usted considere teniendo en cuenta la siguiente leyenda

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Dimension: Pedagógica curricular		1	2	3	4	5
1	Cree usted que en la institución realiza diversificaciones curriculares que ayuden en el desarrollo de las competencias genéricas ocupacionales.					
2	Se cumplen de manera clara los objetivos planteados de los procesos. De la gestión					
3	los métodos de enseñanza que se emplean son los adecuados para el aprendizaje de los alumnos.					
4	Los docentes presentan las ideas con profundidad, detalles, 39 con ejemplos que se relacione con la vida diaria.					
5	la institución. Cuenta con equipos y materiales educativos adecuados					
6	Sabe si los docentes se han capacitado a curso/seminario relacionado con las Tics en el último año.					
Dimension: Organizativa Administrativa						
7	El presupuesto de la institución es difundido a todos los funcionarios conforme a las normas y lineamientos establecidos.					
8	La institución cuenta con un plan de contingencia anual para afrontar gastos inesperados.					
9	Se elabora una guía de todos los procesos y procedimientos que se realizan dentro de la Institución.					
10	Se ejecutan acciones para diferenciarse de otras Instituciones.					
11	Se realiza monitoreo constante del desempeño docente.					
12	Se elabora matrices con indicadores para la evaluación y control del plan estratégico de la Institución.					
Dimensión: Participación comunitaria						
13	Se evalúa la satisfacción de los estudiantes o padres de familia respecto a la calidad de la educación, mediante encuestas.					
14	Se registran y evalúan los reclamos o insatisfacción de los docentes, alumnos y padres de familia.					
15	La institución educativa establece relaciones de cooperación con otras instituciones a través de convenios.					
16	El colegio participa de jornadas de sensibilización de salud, valores, cuidado ambiental					
17	Toda la población que ingresa a la institución educativa recibe una atención que garantiza el aprendizaje, la participación, la convivencia					

18	Los integrantes de la comunidad educativa colaboran entre sí para facilitar el aprendizaje						
----	--	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA METODOLOGÍA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: De acuerdo a su criterio, marque la respuesta que usted considere teniendo en cuenta la siguiente leyenda

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Dimensión: compañerismo.						
1	¿Se percibe un trato amable entre los docentes de la institución?					
2	¿Se preocupa en generar un clima laboral agradable entre compañeros?					
3	¿Se fomentan el trabajo cooperativo para alcanzar objetivos institucionales?					
4	¿Se organizan áreas de trabajo dirigidos por verdaderos líderes?					
5	¿Existe un ambiente de unidad entre los docentes de la institución?					
6	¿Existe tolerancia a los puntos de vista divergentes de cada uno los docentes?					
Dimensión: Comunicación						
1	¿La comunicación es asertiva y agradable entre los compañeros?					
2	¿Dialoga teniendo en cuenta las emociones y sentimientos de sus compañeros?					
3	¿Se puede dialogar con los superiores sin ninguna restricción?					
4	¿Los coordinadores de área toman en cuenta las sugerencias y opiniones de los docentes?					
5	¿Se evita emitir juicios antes de escuchar las razones de la otra parte?					
6	¿Se intercambian expresiones de automotivación entre los funcionarios de la institución?					
Dimensión: Manejo de conflicto.						
1	¿Se fomenta el diálogo asertivo entre colegas?					
2	¿Se observa un ambiente de armonía durante la jornada laboral?					
3	¿Está capacitado para resolver problemas conductuales de los estudiantes?					
4	¿Emplean estrategias para soluciones a los problemas que traen los P. P. F.?					
5	¿Respeto las ideas y puntos de vista de los demás a pesar de no estar de acuerdo con los que usted propone					
6	¿Se logran poner de acuerdo en puntos comunes para resolver un problema y tomar decisiones?					

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	22

Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	23	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	23	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	50

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administrativa							
1	Hace las gestiones pertinentes y mantiene completo su personal	X		X		X		
2	El trabajo del personal es idóneo y cumple con las expectativas.	X		X		X		
3	Hace las gestiones pertinentes y mantiene completo sus recursos materiales.	X		X		X		
4	Mantiene en óptimas condiciones la infraestructura de la IE	X		X		X		
5	Administra correctamente los recursos que genera la institución	X		X		X		
6	Genera recursos que cubran sus necesidades básicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.	X		X		X		
8	La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.	X		X		X		
9	Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento	X		X		X		
10	En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Institucional							
11	Planificación, organizar, evaluar, desarrollar	X		X		X		
12	Maneja estrategias participativas para elaboración de los planes, y trabaja en forma colaborativa y en equipo.	X		X		X		
13	Existe una relación cordial entre los alumnos	X		X		X		

14	Los alumnos se tratan con respeto	X		X		X	
15	Existe un trato amable y cordial entre el personal que labora en la IE.	X		X		X	
16	Existen diferencias de algún tipo entre el personal que labora en la IE	X		X		X	
17	Existe comunicación activa con los aliados	X		X		X	
18	Participan en actividades conjuntas con los aliados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Pedagógica						
19	Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.	X		X		X	
20	Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
21	Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras	X		X		X	
22	Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Delsi Mariela Huaita Acha **DNI:** 08876743

Especialidad del validador: Metodólogo

30 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Clima Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Realización Personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran	X		X		X		
9	En mi trabajo, la información fluye	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X		

16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		

33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales							
41	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
42	Se siente comprometido con el éxito en la institución	X		X		X		
43	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
44	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
45	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
46	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
47	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
48	En la organización, se mejoran	X		X		X		
49	En mi trabajo, la información fluye	X		X		X		
50	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Delsi Mariela Huaita Acha **DNI:** 08876743

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administrativa							
1	Hace las gestiones pertinentes y mantiene completo su personal	X		X		X		
2	El trabajo del personal es idóneo y cumple con las expectativas.	X		X		X		
3	Hace las gestiones pertinentes y mantiene completo sus recursos materiales.	X		X		X		
4	Mantiene en óptimas condiciones la infraestructura de la IE	X		X		X		
5	Administra correctamente los recursos que genera la institución	X		X		X		
6	Genera recursos que cubran sus necesidades básicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.	X		X		X		
8	La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.	X		X		X		
9	Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento	X		X		X		
10	En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Institucional							
11	Planificación, organizar, evaluar, desarrollar	X		X		X		
12	Maneja estrategias participativas para elaboración de los planes, y trabaja en forma colaborativa y en equipo.	X		X		X		
13	Existe una relación cordial entre los alumnos	X		X		X		
14	Los alumnos se tratan con respeto	X		X		X		
15	Existe un trato amable y cordial entre el personal que labora en la IE.	X		X		X		

16	Existen diferencias de algún tipo entre el personal que labora en la IE	X		X		X	
17	Existe comunicación activa con los aliados	X		X		X	
18	Participan en actividades conjuntas con los aliados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Pedagógica						
19	Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.	X		X		X	
20	Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
21	Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras	X		X		X	
22	Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Clima Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Realización Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran	X		X		X		
9	En mi trabajo, la información fluye	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X		

16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales							
41	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
42	Se siente comprometido con el éxito en la institución	X		X		X		
43	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
44	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
45	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
46	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
47	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		

48	En la organización, se mejoran	X		X		X	
49	En mi trabajo, la información fluye	X		X		X	
50	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Freddy Felipe Luza Castillo **DNI:** 06798311

Especialidad del validador: Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: La Gestión Educativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Administrativa							
1	Hace las gestiones pertinentes y mantiene completo su personal	X		X		X		
2	El trabajo del personal es idóneo y cumple con las expectativas.	X		X		X		
3	Hace las gestiones pertinentes y mantiene completo sus recursos materiales.	X		X		X		
4	Mantiene en óptimas condiciones la infraestructura de la IE	X		X		X		
5	Administra correctamente los recursos que genera la institución	X		X		X		
6	Genera recursos que cubran sus necesidades básicas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En la Institución mantienen una relación aceptable con instituciones municipales, eclesiásticas y otros organismos civiles.	X		X		X		
8	La institución Educativa viene promoviendo proyectos de proyección social hacia la comunidad.	X		X		X		
9	Existen las condiciones para que los padres participen en la vida escolar y contribuyan a su mejoramiento	X		X		X		
10	En la Institución existen convenios que promuevan el trabajo conjunto con otras organizaciones de la comunidad	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Institucional							
11	Planificación, organizar, evaluar, desarrollar	X		X		X		
12	Maneja estrategias participativas para elaboración de los planes, y trabaja en forma colaborativa y en equipo.	X		X		X		
13	Existe una relación cordial entre los alumnos							
14	Los alumnos se tratan con respeto	X		X		X		

15	Existe un trato amable y cordial entre el personal que labora en la IE.	X		X		X	
16	Existen diferencias de algún tipo entre el personal que labora en la IE	X		X		X	
17	Existe comunicación activa con los aliados	X		X		X	
18	Participan en actividades conjuntas con los aliados.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Pedagógica						
19	Asesora y orienta, motiva a los docentes para que cumplan con los objetivos institucionales.	X		X		X	
20	Planifica el monitoreo y realiza reuniones periódicas para incorporar a los procesos la toma de decisiones en resultados del aprendizaje de los estudiantes	X		X		X	
21	Promueve el uso adecuado de las herramientas pedagógicas innovadoras	X		X		X	
22	Motiva y orienta al logro del perfil del estudiante.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Melba Rita Vásquez Tomás **DNI:** 09495221

Especialidad del validador: Metodóloga

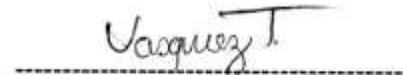
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Dra. Melba Rita Vásquez Tomás

DNI N° 09495221

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: El Clima Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Realización Personal	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
2	Se siente comprometido con el éxito en la institución	X		X		X		
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		
8	En la organización, se mejoran	X		X		X		
9	En mi trabajo, la información fluye	X		X		X		
10	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	X		X		X		
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.	X		X		X		
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	X		X		X		
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	X		X		X		

16	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	X		X		X		
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
19	Existen suficientes canales de comunicación	X		X		X		
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Supervisión							
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
22	En el trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse	X		X		X		
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
30	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Comunicación							
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		

32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	X		X		X		
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
36	La empresa promueve el desarrollo del personal	X		X		X		
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Condiciones Laborales							
41	Existen oportunidades de progresar en la institución	X		X		X		
42	Se siente comprometido con el éxito en la institución	X		X		X		
43	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
44	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
45	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
46	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	X		X		X		
47	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	X		X		X		

48	En la organización, se mejoran	X		X		X	
49	En mi trabajo, la información fluye	X		X		X	
50	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia, por tanto, es aplicable

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra.: Melba Rita Vásquez Tomás **DNI:** 09495221

Especialidad del validador: Metodóloga

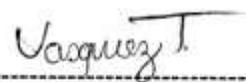
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de mayo del 2022



Dra. Melba Rita Vásquez Tomás

DNI N° 09495221



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 30 de junio de 2022
Carta P. 0627-2022-UCV-WA-EPG-F01/J

MG.
ALVARO ALDRES DE LA CRUZ
DIRECTOR
INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI SAN CLEMENTE - PISCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a LENGUA LUQUE, CESAR AUGUSTO; identificado con DNI N° 80462200 y con código de matrícula N° 7002651329; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

GESTION EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA IE JOSE CARLOS MARIATEGUI DEL DISTRITO DE SAN CLEMENTE PROVINCIA DE PISCO, 2022

Con fines de Investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador LENGUA LUQUE, CESAR AUGUSTO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

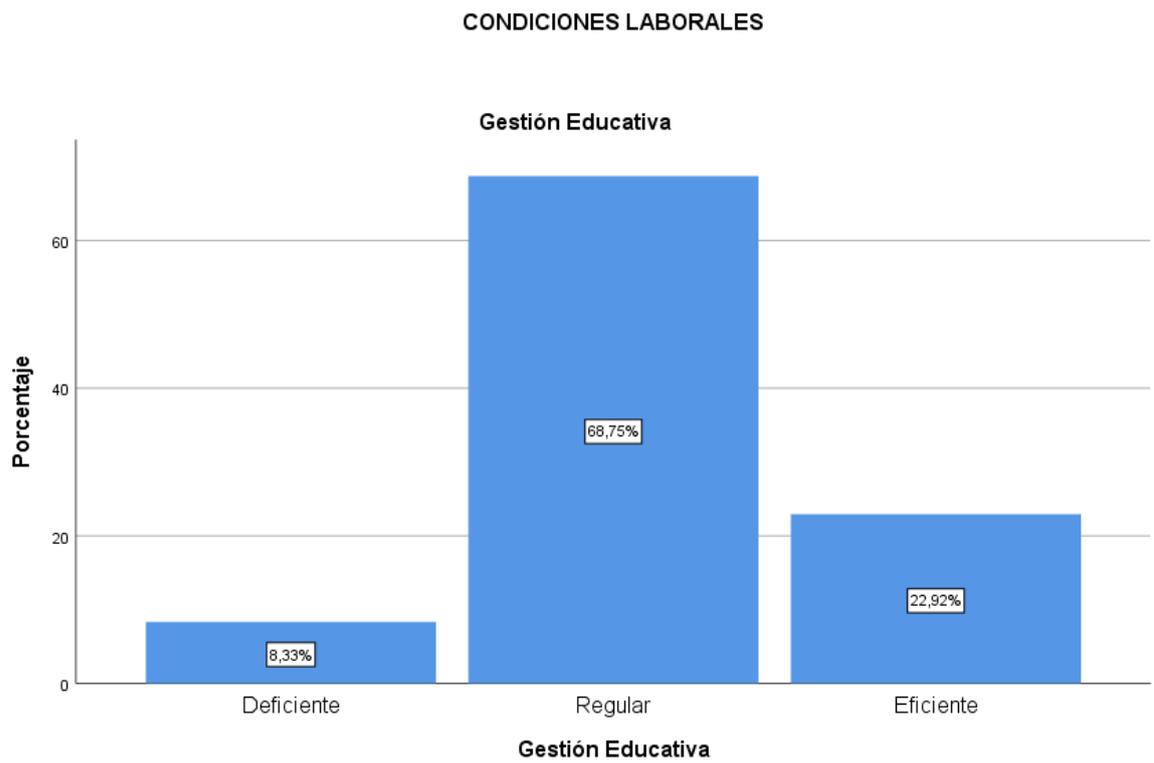
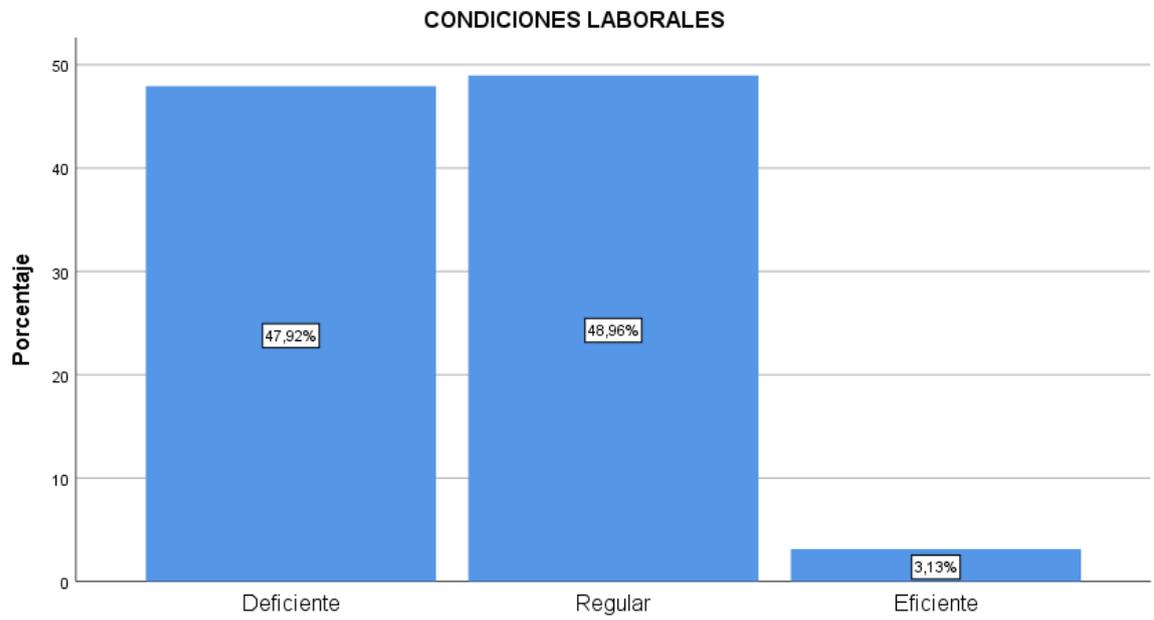


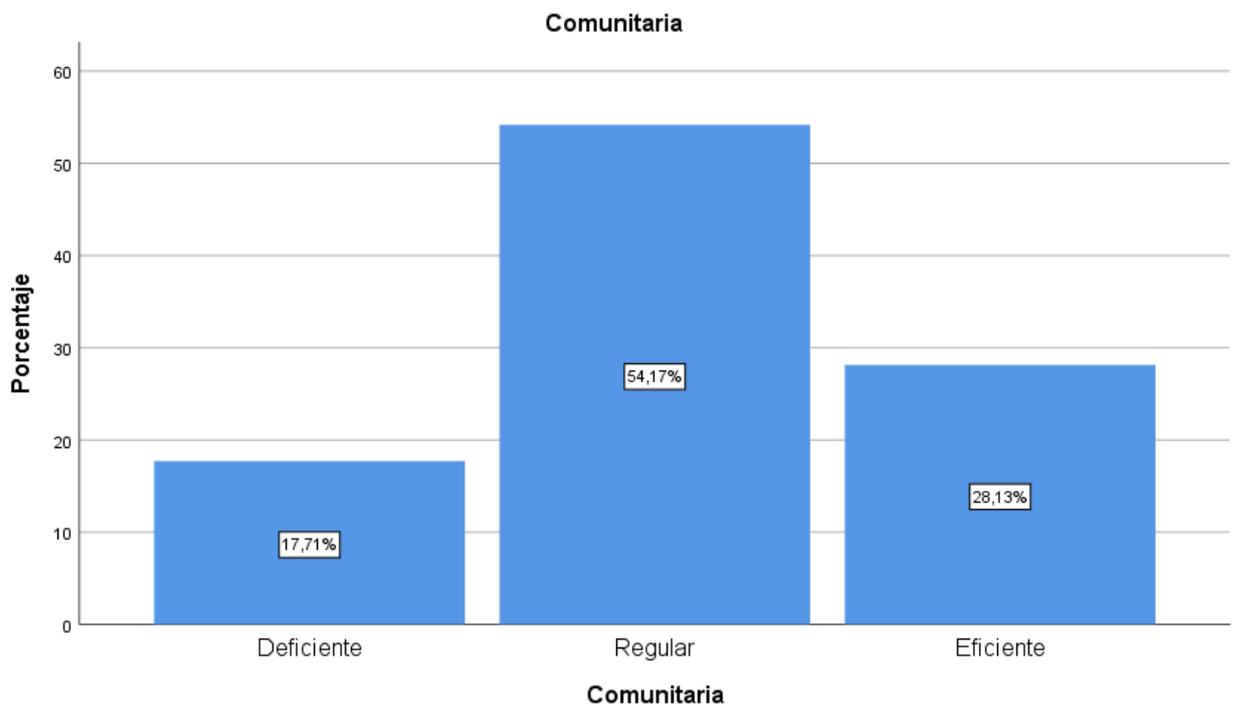
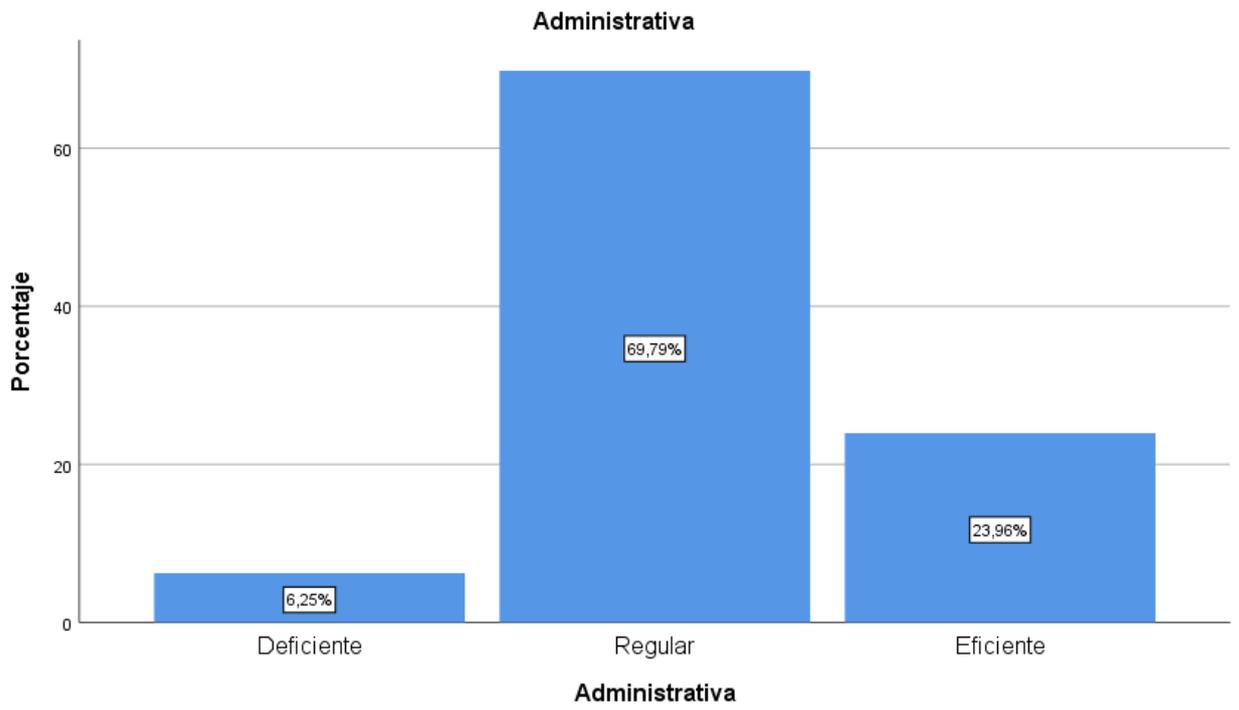
Mg. Alvaro de la Cruz Choquet
DIRECTOR
INSTITUCION EDUCATIVA JOSE CARLOS MARIATEGUI

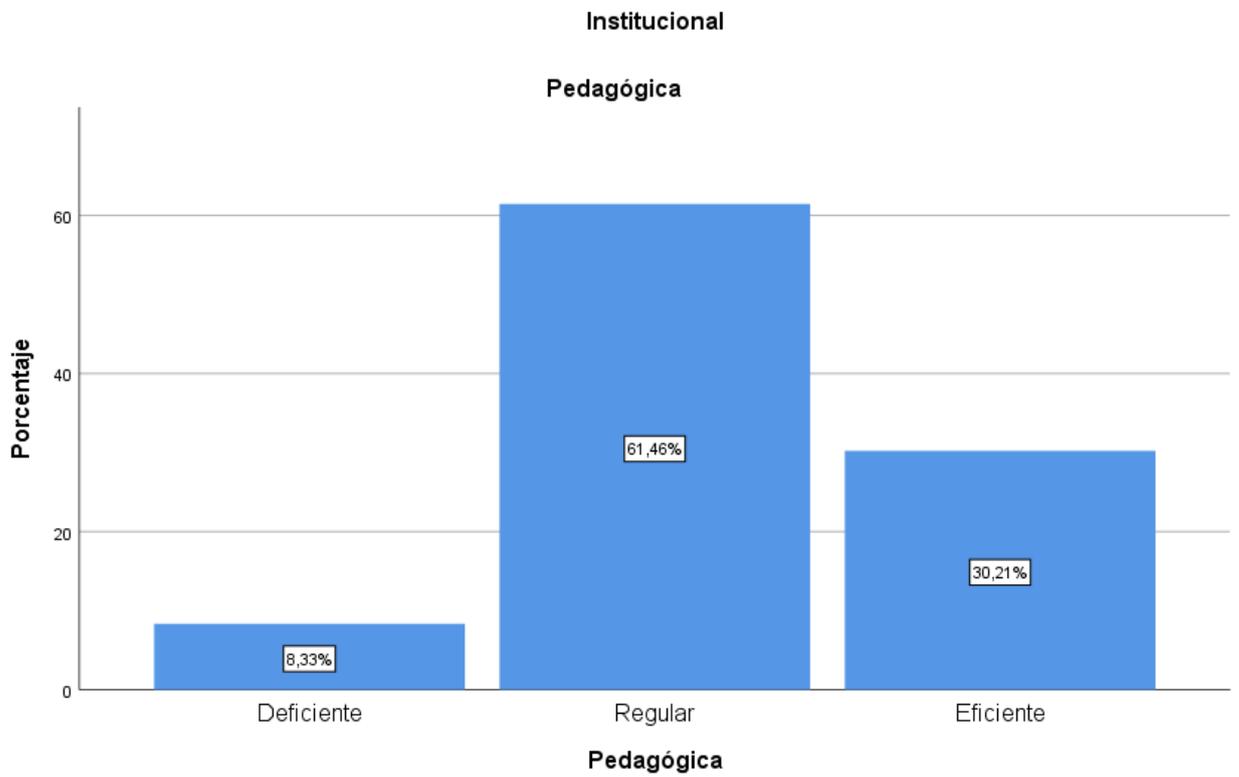
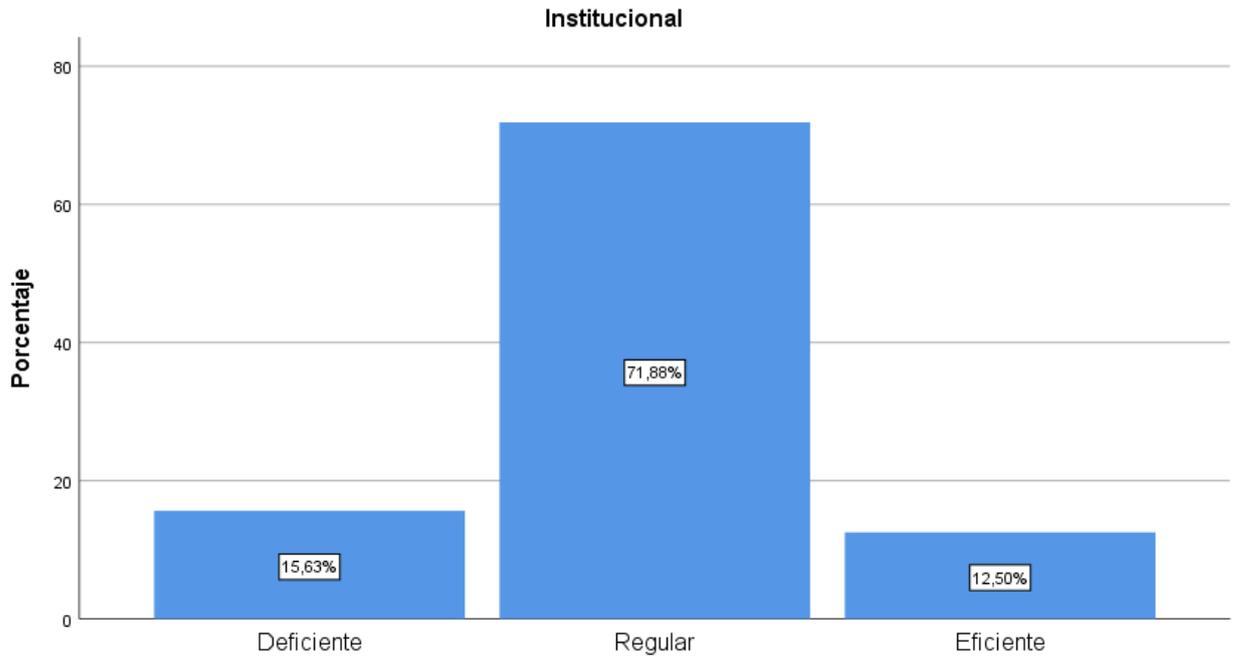
AUTORIZADO
DNI 22304207

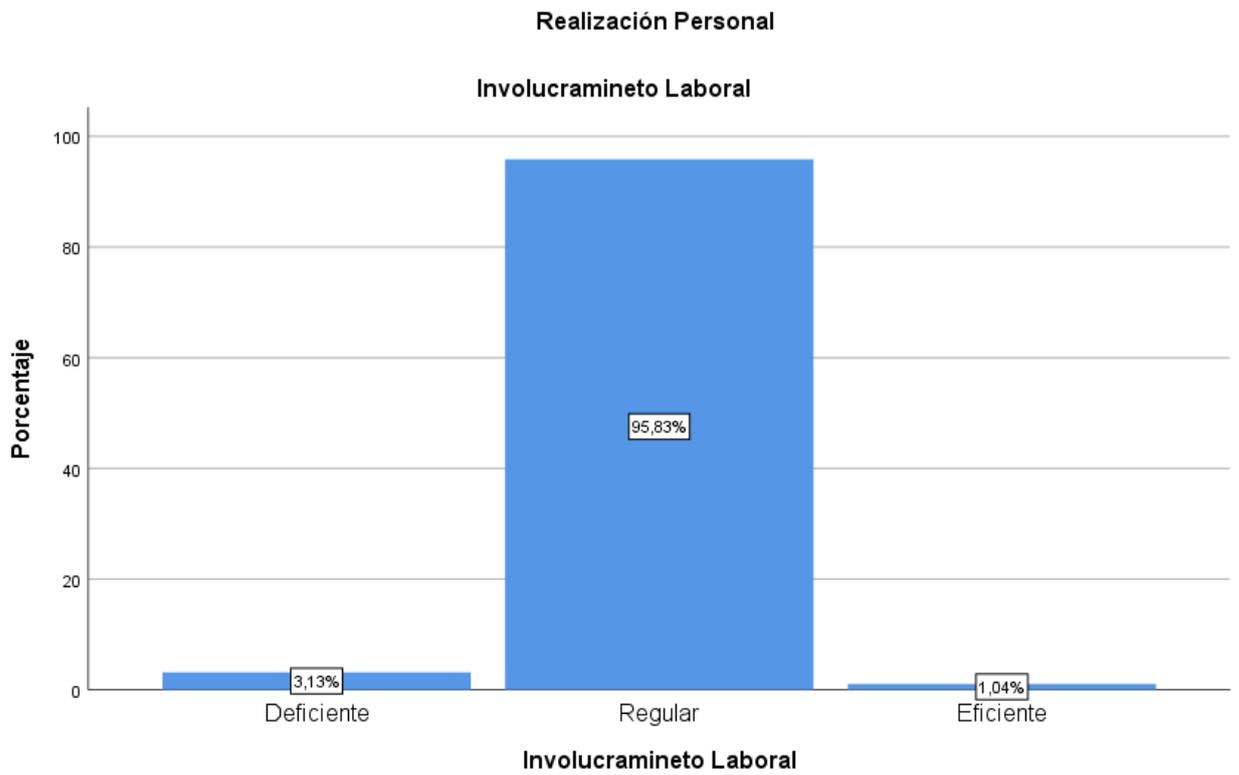
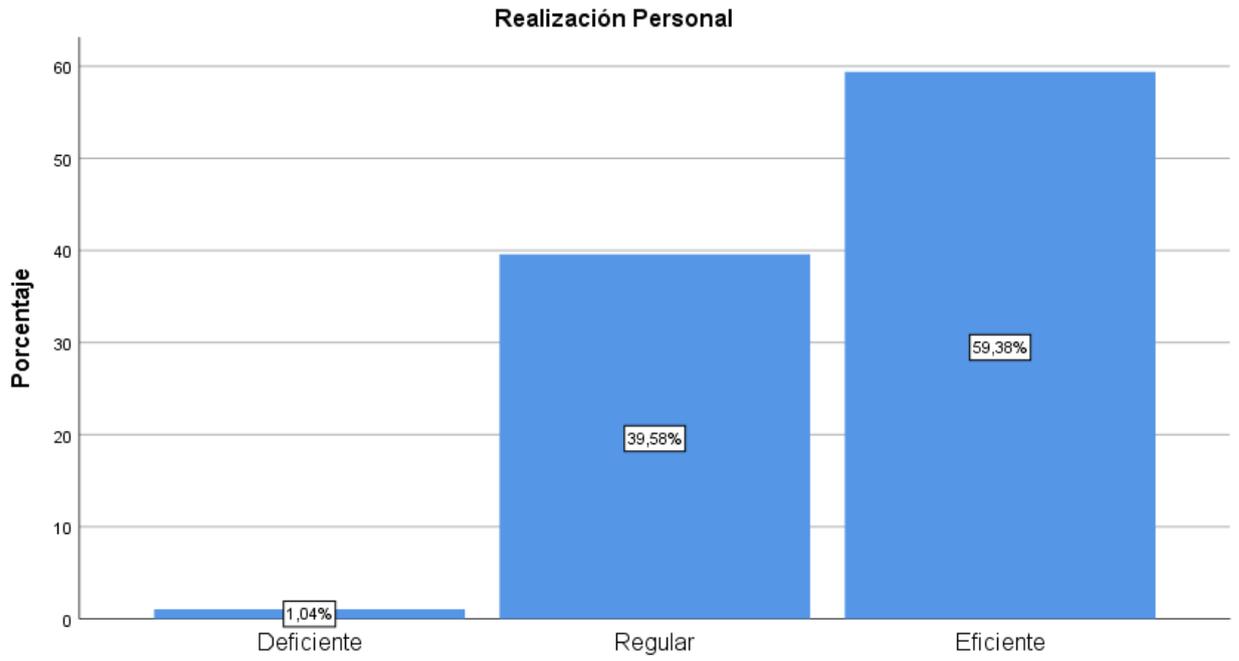
Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

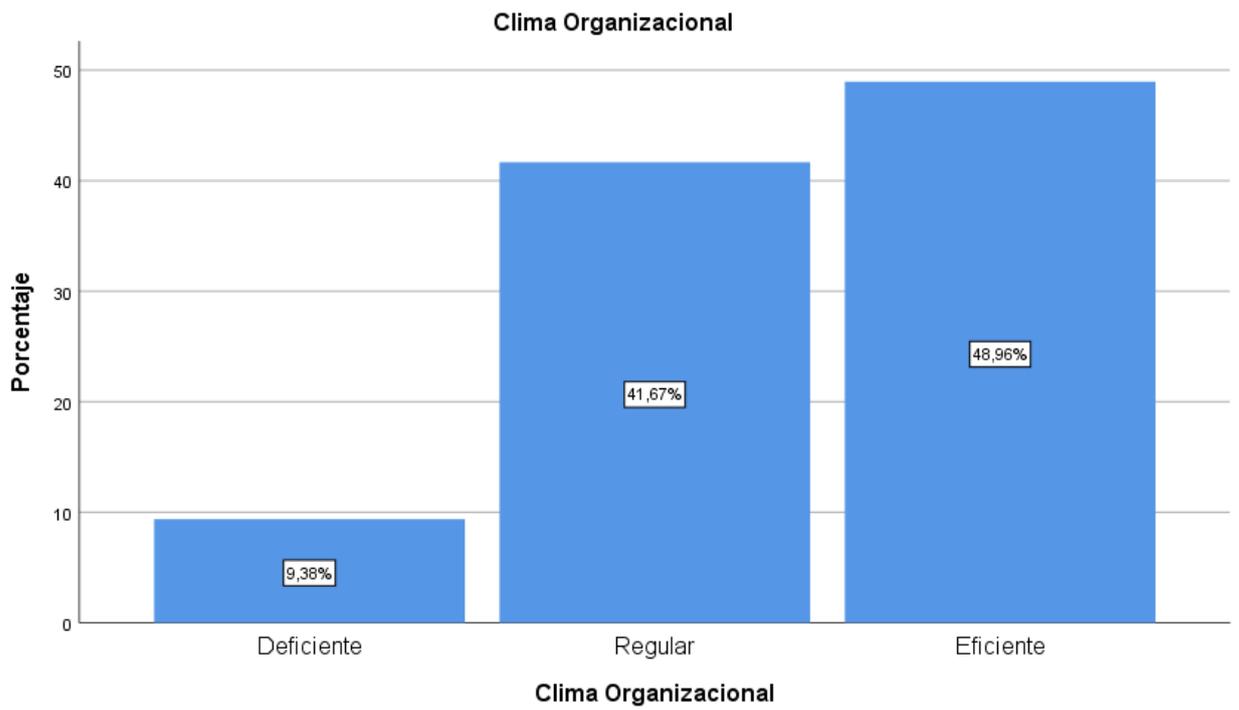
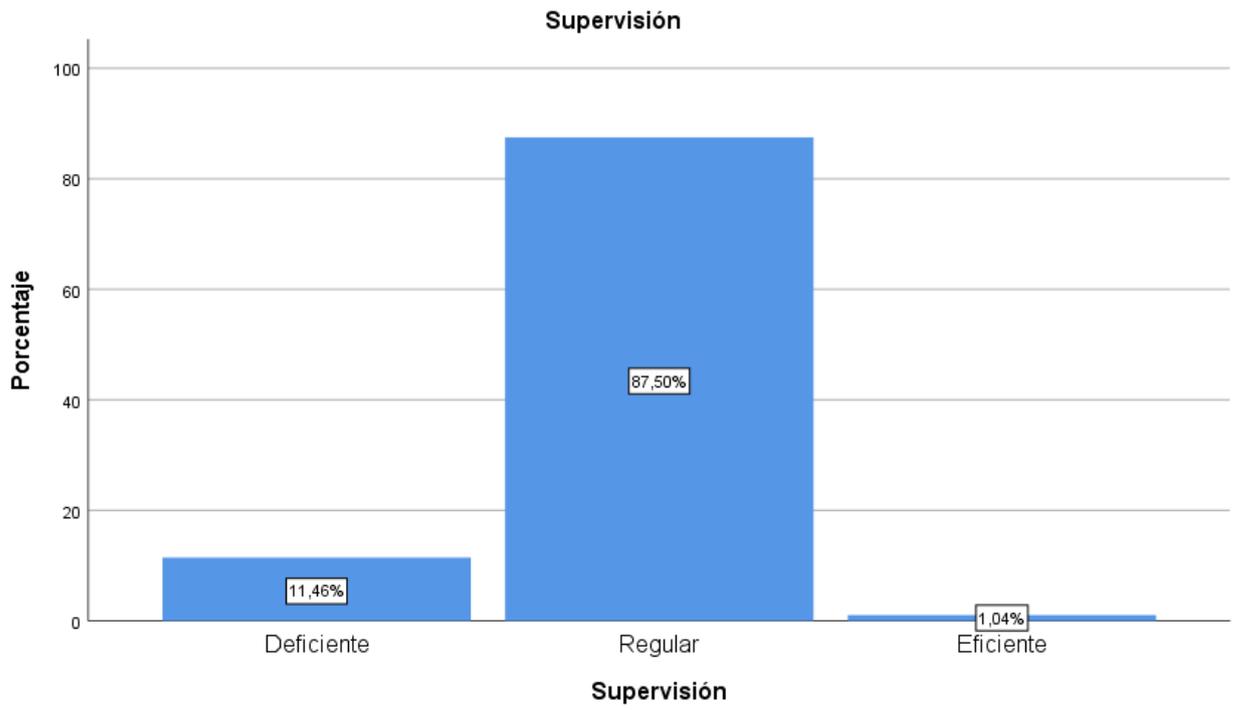


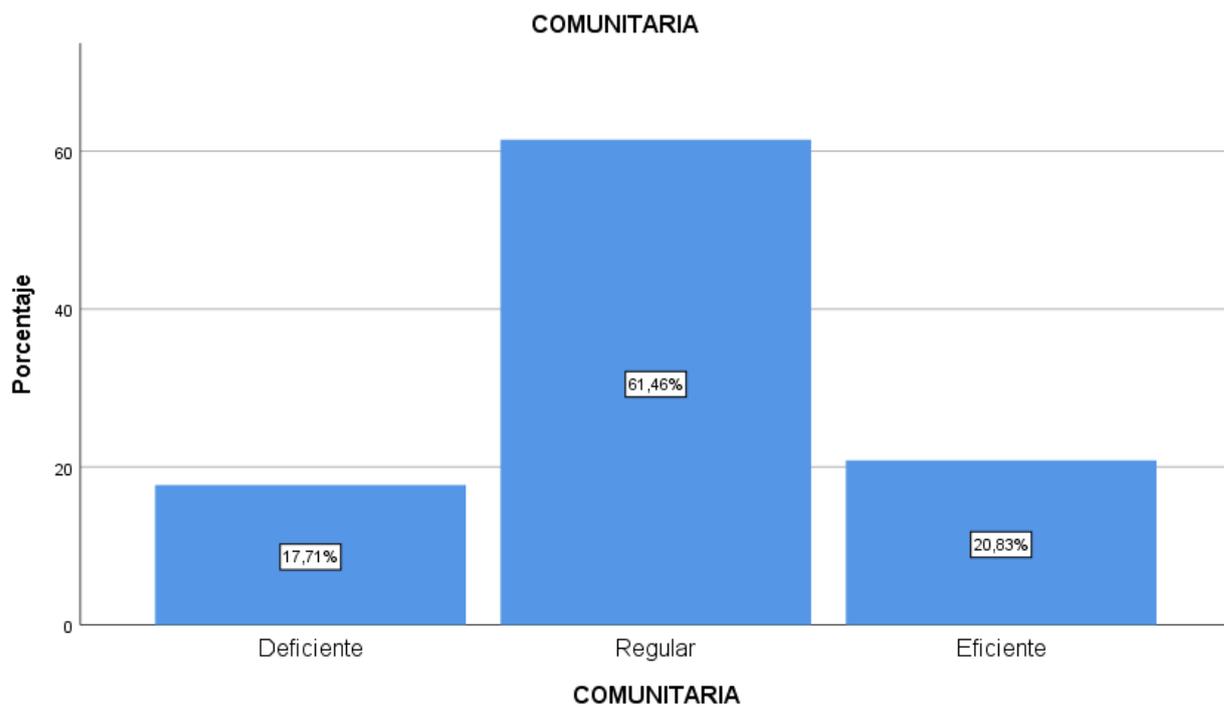












Matriz de consistencia

Gestión educativa y Clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre Gestión educativa y Clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre Gestión educativa y realización personal en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión educativa e involucramiento laboral en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión educativa y supervisión en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión educativa y comunicación en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre Gestión educativa y condiciones laborales en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en el provincia de Pisco, 2022?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre Gestión educativa y Clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos Determinar la relación entre Gestión educativa y realización personal en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre Gestión educativa e involucramiento laboral en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre Gestión educativa y supervisión en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre Gestión educativa y comunicación en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre Gestión educativa y condiciones laborales en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en el provincia de Pisco, 2022.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre Gestión educativa y Clima organizacional en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Hipótesis específico Existe relación entre Gestión educativa y realización personal en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Existe relación entre Gestión educativa e involucramiento laboral en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Existe relación entre Gestión educativa y supervisión en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Existe relación entre Gestión educativa y comunicación en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022.</p> <p>Existe relación entre Gestión educativa y condiciones laborales en una Institución Educativa del distrito de San Clemente en el provincia de Pisco, 2022.</p>	<p>Gestión Educativa</p> <p>Clima Organizacional</p>	<p>Son un conjunto de actividades que se encaminan y orientan los diferentes componentes de la Institución Educativa, que bien articulados permiten el logro de los objetivos institucionales que se encuentran en el PEI. (Quispe, 2020)</p> <p>Es el ambiente que existe entre los individuos que integran una organización. Está fuertemente vinculado a la motivación de sus integrantes, es conveniente cuando da satisfacción a quienes lo componen, elevando su moral y no es favorable cuando no se puede satisfacer logros. (Chiavenato, 2011)</p>	<p>Administrativa</p> <p>Comunitaria</p> <p>Institucional</p> <p>Pedagógica</p> <p>Realización personal</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p>	<p>Recursos humanos</p> <p>Recursos materiales</p> <p>Recursos financieros</p> <p>La institución</p> <p>La comunidad</p> <p>Formación institucional</p> <p>Clima escolar</p> <p>Clima laboral</p> <p>Relación con el entorno</p> <p>Enseñanza</p> <p>Aprendizaje</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Identificación con los valores</p> <p>actividades laborales</p> <p>el apoyo y orientación de las tareas</p> <p>Claridad, coherencia y precisión de la información</p> <p>Fluidez y celeridad de la comunicación</p>

Nivel – Diseño de Investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística
<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Tipo Básico</p> <p>Nivel Correlacional</p> <p>Diseño No experimental - transeccional Nivel – Diseño de Investigación</p>	<p>Población 96 individuos</p> <p>Muestra Censal Población y muestra</p>	<p>Técnica Se usó la encuesta para la presente investigación.</p> <p>Instrumento Se usó el cuestionario para la presente investigación.</p>	<p>Descriptiva Se hizo el análisis descriptivo de las variables y sus dimensiones a través de establecer sus frecuencias en tablas y figuras.</p> <p>Inferencias Se usó el estadígrafo Rho de Spearman</p>