



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA
EN LA RED EDUCATIVA SUMA QHANTATI DE LA
UGEL MOHO, PUNO - 2022**

PRESENTADO POR

BACH. LIZ KARINA SAAVEDRA VALENCIA

BACH. VIANET MAGDA CHURA ALANOCA

ASESOR

MG. VERONICA ISABEL PINTO JUAREZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

MOQUEGUA- PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDIO

PÁGINA DE JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDIO	IV
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VI
RESUMEN	XII
ABSTRACT.....	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2. Definición del problema.....	2
1.3. Objetivo de la Investigación	2
1.3.1. Objetivo general.....	2
1.3.2. Objetivos específicos	2
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	3
1.5. Variables: Operacionalización	4
1.6. Hipótesis de la Investigación	5
1.6.1. Hipótesis general.....	5
1.6.2. Hipótesis específicas	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.2. Bases teóricas.....	8
2.2.1. Organización:	8
2.2.2. Clima.....	8
2.2.3. Clima organizacional	9
2.2.4. Gestión educativa.....	12

2.3. Marco conceptual.....	21
2.3.1. Organización:.....	21
2.3.2. Clima.....	21
2.3.3. Gestión	21
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	22
3.1. Tipo de la investigación	22
3.2. Diseño de investigación	22
3.3. Población y muestra.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	23
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	24
4.1. Presentación de resultados	24
4.2. Contratación de hipótesis	82
4.3. Discusión de resultados.....	86
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	87
5.1. Conclusiones	87
5.2. Recomendaciones	88
BIBLIOGRAFÍA	89
ANEXOS	91

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de Tablas:

Tabla 1 Operacionalización de variables	4
Tabla 2. Número total de personal que conforma la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho.	22
Tabla 3. He sido llamado para formar parte del equipo que elabora los documentos de gestión (PEI, RI, Pat)	24
Tabla 4. Para mejorar la calidad educativa, la institución desarrolla proyectos que permitan alcanzar los objetivos estratégicos.	25
Tabla 5. Todo el personal examina y actualiza el reglamento interno.	26
Tabla 6. Conozco el reglamento interno de la institución.	27
Tabla 7. Se asigna comisiones de trabajo de acuerdo a las capacidades de los docentes.	28
Tabla 8. Los jefes se comunican de manera horizontal con sus docentes.	29
Tabla 9. La plana directiva incentiva el cumplimiento efectivo del horario de trabajo .	30
Tabla 10. Existe una adecuada distribución económica en favor de las necesidades de los alumnos.	31
Tabla 11. Se proporciona los recursos didácticos necesarios y adecuados para la labor docente.	32
Tabla 12. El calendario del año académico es supervisado para cumplir el tiempo programado con los estudiantes.	33
Tabla 13. El personal es administrado coherentemente en comisiones para que la I.E. funcione con normalidad	34
Tabla 14. El desarrollo académico es monitoreado asiduamente por la dirección.	35
Tabla 15. Se supervisa las funciones del personal de acuerdo a los documentos institucionales.	36
Tabla 16. Se verifica el cumplimiento de las normativas emitidas por el MINEDU	37
Tabla 17. Las estrategias educativas son adecuadas acorde a la situación de los alumnos.	38
Tabla 18. Se consideran las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.	39
Tabla 19. En aula se aplica el enfoque de solución de problemáticas.	40

Tabla 20. <i>Se utiliza material adecuado para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.....</i>	41
Tabla 21. <i>Para desarrollar la sesión de aprendizaje se cuenta con el material didáctico necesario.....</i>	42
Tabla 22. <i>Para ejecutar las funciones educativas se tiene el material adecuado.....</i>	43
Tabla 23. <i>El entorno que se genera con los alumnos es cómodo, agradable y confortable.....</i>	44
Tabla 24. <i>El reforzamiento se realiza mediante módulos de aprendizaje.....</i>	45
Tabla 25. <i>Los tutores familiares actúan como socios estratégicos de la I.E.</i>	46
Tabla 26. <i>Existen lazos con otras instituciones que se proyectan hacia la comunidad..</i>	47
Tabla 27. <i>La cooperación de la comunidad educativa es notoria en actividad proyectadas hacia la comunidad</i>	48
Tabla 28. <i>Existe iniciativa para organizar actividades en beneficio de la comunidad. .</i>	49
Tabla 29. <i>Proyectos de investigación e innovación son desarrollados en favor de la calidad educativa</i>	50
Tabla 30. <i>Se incluye a la familiar en el proceso de aprendizaje de los alumnos.....</i>	51
Tabla 31. <i>Se inserta en la enseñanza elementos de cultura en beneficio de la comunidad.</i>	52
Tabla 32. <i>Las autoridades y la comunidad educativa tienen como objetivo común mejorar la calidad educativa.</i>	53
Tabla 33. <i>La I.E. incentiva la labor de sus trabajadores siendo flexibles en la asignación de labores.....</i>	54
Tabla 34. <i>La plana docente logra desarrollarse como persona porque encuentra un ambiente accesible e informal.....</i>	55
Tabla 35. <i>La aplicación excesiva de reglamentos, obstaculiza la labor docente.</i>	56
Tabla 36. <i>La burocracia implementada dificulta el desempeño docente.....</i>	57
Tabla 37. <i>La I. E. asigna responsabilidades a su personal que es supervisada de manera general.</i>	58
Tabla 38. <i>La plana docente conoce sus deberes y los realiza con responsabilidad, añadiendo valor a su quehacer.....</i>	59
Tabla 39. <i>Por norma, la I.E. supervisa detalladamente a sus docentes para verificar el cumplimiento de su labor.</i>	60
Tabla 40. <i>El director es constantemente consultado por los docentes para que realicen trabajos de rutina.....</i>	61

Tabla 41. <i>La I.E. prioriza las compensaciones que los castigos.....</i>	62
Tabla 42. <i>La plana docente se siente contenta con las recompensas recibidas por el cumplimiento de objetivos.....</i>	63
Tabla 43. <i>La I.E. sanciona cuando no se alcanzan los objetivos deseados.</i>	64
Tabla 44. <i>Es adecuado que la I.E. aplique represalias cuando no se han alcanzado los objetivos</i>	65
Tabla 45. <i>Los docentes son incentivados por la I.E. para asumir nuevos desafíos.</i>	66
Tabla 46. <i>Para el docente, su labor se ha convertido en un vivificante reto.</i>	67
Tabla 47. <i>La I.E. promueve desafíos sorpresivos y no planificados para los docentes..</i>	68
Tabla 48. <i>La I.E. promueve desafíos sorpresivos y no planificados para los docentes..</i>	69
Tabla 49. <i>El personal que labora en la I.E. considera que las relaciones humanas son.</i>	70
Tabla 50. <i>La interacción entre jefes y docentes es promovida por la I.E.</i>	71
Tabla 51. <i>La condescendencia mostrada ante las discrepancias está distribuida por niveles.</i>	72
Tabla 52. <i>El personal considera que sus discrepancias suelen solucionar conflictos....</i>	73
Tabla 53. <i>Es casi imposible que una opinión contraria sea aceptada por la Institución ...</i>	74
Tabla 54. <i>Por falta de capacidad de aceptar opiniones discrepantes no se solucionan los problemas.....</i>	75
Tabla 55. <i>En la I.E. se incentiva la sensación de que el docente pertenece a su centro de labor.....</i>	76
Tabla 56. <i>El docente se considera como parte sustancial de la institución.....</i>	77
Tabla 57. <i>El docente siente que no se promueve su pertenencia a la institución.</i>	78
Tabla 58. <i>El personal siente que es ajeno a su centro de labor porque observa desinterés en ellos.....</i>	79
Tabla 59. <i>Nivel de Clima organizacional.....</i>	80
Tabla 60. <i>Nivel de Gestión Educativa.....</i>	81
Tabla 61. <i>Prueba de correlación Spearman hipótesis general</i>	82
Tabla 62. <i>Prueba de correlación Spearman. Hipótesis específica 1.</i>	83
Tabla 63. <i>Prueba de correlación Spearman hipótesis específica 2</i>	83
Tabla 64. <i>Prueba de correlación Spearman. Hipótesis específica 3.....</i>	84
Tabla 65. <i>Prueba de correlación Spearman. Hipótesis específica 4.</i>	85

Índice de Figuras

Figura 1. <i>He sido llamado para formar parte del equipo que elabora los documentos de gestión (PEI, RI, Pat).....</i>	25
Figura 2. <i>Para mejorar la calidad educativa, la institución desarrolla proyectos que permitan alcanzar los objetivos estratégicos.....</i>	26
Figura 3. <i>Todo el personal examina y actualiza el reglamento interno.....</i>	27
Figura 4. <i>Conozco el reglamento interno de la institución.....</i>	28
Figura 5. <i>Se asigna comisiones de trabajo de acuerdo a las capacidades de los docentes</i>	29
Figura 6. <i>Los jefes se comunican de manera horizontal con sus docentes.....</i>	30
Figura 7. <i>La plana directiva incentiva el cumplimiento efectivo del horario de trabajo.....</i>	31
Figura 8. <i>Existe una adecuada distribución económica en favor de las necesidades de los alumnos</i>	32
Figura 9. <i>Se proporciona los recursos didácticos necesarios y adecuados para la labor docente</i>	33
Figura 10. <i>El calendario del año académico es supervisado para cumplir el tiempo programado con los estudiantes.....</i>	34
Figura 11. <i>El personal es administrado coherentemente en comisiones para que la I.E. funcione con normalidad.....</i>	35
Figura 12. <i>El desarrollo académico es monitoreado asiduamente por la dirección.....</i>	36
Figura 13. <i>Se supervisa las funciones del personal de acuerdo a los documentos institucionales.....</i>	37
Figura 14. <i>Se verifica el cumplimiento de las normativas emitidas por el MINEDU.....</i>	38
Figura 15. <i>Las estrategias educativas son adecuadas acorde a la situación de los alumnos</i>	39
Figura 16. <i>Se consideran las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje....</i>	40
Figura 17. <i>En aula se aplica el enfoque de solución de problemáticas</i>	41
Figura 18. <i>Se utiliza material adecuado para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje</i>	42
Figura 19. <i>Para desarrollar la sesión de aprendizaje se cuenta con el material didáctico necesario</i>	43
Figura 20. <i>Para ejecutar las funciones educativas se tiene el material adecuado</i>	44

Figura 21. <i>El entorno que se genera con los alumnos es cómodo, agradable y comfortable.....</i>	45
Figura 22. <i>El reforzamiento se realiza mediante módulos de aprendizaje</i>	46
Figura 23. <i>Los tutores familiares actúan como socios estratégicos de la I.E.....</i>	47
Figura 24. <i>Existen lazos con otras instituciones que se proyectan hacia la comunidad</i>	48
Figura 25. <i>La cooperación de la comunidad educativa es notoria en actividad proyectadas hacia la comunidad.....</i>	49
Figura 26. <i>Existe iniciativa para organizar actividades en beneficio de la comunidad.</i>	50
Figura 27. <i>Proyectos de investigación e innovación son desarrollados en favor de la calidad educativa</i>	51
Figura 28. <i>Se incluye a la familiar en el proceso de aprendizaje de los alumnos</i>	52
Figura 29. <i>Se inserta en la enseñanza elementos de cultura en beneficio de la comunidad</i>	53
Figura 30. <i>Las autoridades y la comunidad educativa tienen como objetivo común mejorar la calidad educativa.....</i>	54
Figura 31 <i>La I.E. incentiva la labor de sus trabajadores siendo flexibles en la asignación de labores.</i>	55
Figura 32. <i>La plana docente logra desarrollarse como persona porque encuentra un ambiente accesible e informal</i>	56
Figura 33. <i>La aplicación excesiva de reglamentos, obstaculiza la labor docente</i>	57
Figura 34. <i>La burocracia implementada dificulta el desempeño docente</i>	58
Figura 35. <i>La I. E. asigna responsabilidades a su personal que es supervisada de manera general</i>	59
Figura 36. <i>La plana docente conoce sus deberes y los realiza con responsabilidad, añadiendo valor a su quehacer</i>	60
Figura 37. <i>Por norma, la I.E. supervisa detalladamente a sus docentes para verificar el cumplimiento de su labor</i>	61
Figura 38. <i>El director es constantemente consultado por los docentes para que realicen trabajos de rutina</i>	62
Figura 39. <i>La I.E. prioriza las compensaciones que los castigos</i>	63
Figura 40. <i>La plana docente se siente contenta con las recompensas recibidas por el cumplimiento de objetivos</i>	64
Figura 41. <i>La I.E. sanciona cuando no se alcanzan los objetivos deseados.....</i>	65

Figura 42. <i>Es adecuado que la I.E. aplique represalias cuando no se han alcanzado los objetivos.....</i>	66
Figura 43. <i>Los docentes son incentivados por la I.E. para asumir nuevos desafíos</i>	67
Figura 44. <i>Para el docente, su labor se ha convertido en un vivificante reto</i>	68
Figura 45. <i>La I.E. promueve desafíos sorpresivos y no planificados para los docentes</i>	69
Figura 46. <i>La I.E. promueve desafíos sorpresivos y no planificados para los docentes</i>	70
Figura 47. <i>El personal que labora en la I.E. considera que las relaciones humanas son</i>	71
Figura 48. <i>La interacción entre jefes y docentes es promovida por la I.E</i>	72
Figura 49. <i>La condescendencia mostrada ante las discrepancias esta distribuida por niveles</i>	73
Figura 50. <i>El personal considera que sus discrepancias suelen solucionar conflictos ..</i>	74
Figura 51. <i>Es casi imposible que una opinión contraria sea aceptada por la Institución .</i>	75
Figura 52. <i>Por falta de capacidad de aceptar opiniones discrepantes no se solucionan los problemas</i>	76
Figura 53. <i>En la I.E. se incentiva la sensación de que el docente pertenece a su centro de labor.....</i>	77
Figura 54. <i>El docente se considera como parte sustancial de la institución</i>	78
Figura 55. <i>El docente siente que no se promueve su pertenencia a la institución</i>	79
Figura 56. <i>El personal siente que es ajeno a su centro de labor porque observa desinterés en ellos</i>	80
Figura 57. <i>Nivel de Clima organizacional</i>	81
Figura 58. <i>Nivel de Gestión educativa</i>	82

RESUMEN

La investigación “Clima organizacional y gestión educativa en la red educativa Suma Qhantati de la Ugel Moho, Puno - 2022” se desarrolló con el objetivo de determinar la relación entre el Clima organizacional y la Gestión educativa. El estudio es de diseño no experimental y de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional. Involucró a una muestra de 19 participantes entre docentes, administrativos y auxiliares que presentan vínculo laboral en el año 2022. Se les aplicó dos cuestionarios: El primero corresponde a evaluar el Clima organizacional, que fue calificado por el 100% de los participantes como “Regular” y el segundo con la finalidad de identificar la “Gestión educativa” que fue catalogado como “Regular” por el 90% de los participantes. La hipótesis fue contrastada mediante el coeficiente de Correlación de Spearman ($p = 0.00013$) con un nivel de 80.9%, a la vez se confirmó la asociación entre el Clima organizacional y las dimensiones: Gestión institucional ($p = 0.00011$) con un nivel de 78.7%, Gestión administrativa ($p = 0.0001$) con un nivel de 76.9%, Gestión pedagógica ($p = 0.00076$) con un nivel de 71.9% y Gestión comunitaria ($p = 0.00033$) con un nivel de 75%.

Palabras clave: Clima organizacional, Gestión educativa, administración educativa.

ABSTRACT

The research "Organizational climate and educational management in the Suma Qhantati educational network of Ugel Moho, Puno - 2022" was developed with the objective of determining the relationship between organizational climate and educational management. The study has a non-experimental design and a quantitative, descriptive and correlational type. It involved a sample of 19 participants between teachers, administrative staff and assistants who presented an employment relationship in the year 2022. Two questionnaires were applied: The first corresponded to evaluating the Organizational Climate, which was qualified by 100% of the participants as "Regular" and the second with the purpose of identifying the "Management" that was classified as "Regular" by 90% of the participants. The hypothesis was contrasted using the Spearman Correlation coefficient ($p = 0.00013$) with a level of 80.9%, while the association between Organizational climate and the dimensions: Institutional management ($p = 0.00011$) with a level of 78.7%, Administrative Management ($p = 0.0001$) with a level of 76.9%, Pedagogical Management ($p = 0.00076$) with a level of 71.9% and Community Management ($p = 0.00033$) with a level of 75%.

Keywords: Organizational climate, educational management, educational administration

INTRODUCCIÓN

La organización de las Instituciones Educativas son parte importante cuando se quiere lograr una alta calidad educativa, por ende, es trascendental enfocar la mirada en el clima organizacional que estas presentan y la gestión educativa que realizan. A nivel nacional las instituciones educativas presentan falencias en estos aspectos, que corresponden a un ámbito nacional como local. Mejorar la Gestión educativa implica que los involucrados puedan administrar adecuadamente los recursos institucionales, lograr mayor proyección a la comunidad, aplicar estrategias educativas en beneficio de los estudiantes y afianzar los lazos entre los docentes y directivos. Mientras que un buen clima organizacional permite que los miembros de la institución se desarrollen personalmente, fortaleciendo los lazos con la institución y entre compañeros. Todo esto favorece radicalmente el desenvolviendo laboral de todos los involucrados, afectando positivamente a los estudiantes y la comunidad a la cual pertenecen.

El presente estudio se divide en los siguientes capítulos:

- Capítulo I, se muestra la problemática, la justificación y los objetivos planteados.
- Capítulo II, se observa los antecedentes, el marco conceptual y el marco teórico de la investigación.
- Capítulo III, presenta el diseño metodológico utilizado.
- Capítulo IV, se observa los resultados obtenidos
- Capítulo V, se visualiza la discusión del estudio
- Finalmente se muestran las conclusiones, recomendaciones y la respectiva bibliografía.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Actualmente la educación se está enfrentando un sin número de modificaciones estructurales, que reflejan un impacto sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje en los estudiantes cierto grado académico. Lo que origina una severa intranquilidad en la comunidad educativa. Entonces, dada la percepción no muy positiva de las instituciones es que se estudia la gestión educativa la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho. Las organizaciones educativas que se encuentran en el distrito de Moho, tienen la intención de participar en una gestión educativa que permita mejorar las condiciones actuales para lograr los objetivos organizacionales y así elevar la calidad educativa que se brinda en la zona.

Las instituciones educativas, son organizaciones umbilicales que son concebidas y nacen de un cuerpo administrativo central, cuyos vínculos nunca se rompen por completo. Por lo que dentro de los sistemas educativos locales, estatales, nacionales se pueden encontrar muchas similitudes en sus estructuras y procesos. Sin embargo, aunque las instituciones reflejen a sus antepasados, la realidad y la proyección que generan son adecuados a su contexto y claramente se diferencian de ellas. El clima organizacional es en una pieza clave que diferencia a cada institución. Y que afecta de manera positiva o negativa al personal que labora en ella. Su conceptualización suele ser esquiva e intangible y sin embargo, puede

ofrecer a los integrantes de la comunidad educativa un medio para comprender mejor el funcionamiento de ellas.

Entonces, bajo una muy baja aprobación de los procesos educativos de la zona es que se desea evaluar los niveles de gestión educativa y clima organizacional.

1.2. Definición del problema

Bajo la realidad problemática presentada, se plantea la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa Suma Qhantati de la Ugel Moho, Puno - 2022?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la asociación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa Suma Qhantati de la Ugel Moho, Puno – 2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la asociación entre el clima organizacional y la dimensión gestión institucional.
- Establecer la asociación entre el clima organizacional y la dimensión gestión administrativa.
- Establecer la asociación entre el clima organizacional y la dimensión gestión pedagógica.
- Establecer la asociación entre el clima organizacional y la dimensión gestión comunitaria.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

A la luz de la teoría, la presente investigación es relevante porque analiza los conceptos relacionados a clima organizacional y gestión en el entorno educativo, bajo conceptualizaciones brindadas por el Ministerio de Educación y reconocidos investigadores.

Bajo en contexto práctico, el estudio pretende analizar relación del clima organizacional y la gestión educativa, también analizar los niveles que ambas variables presentan. Con los resultados obtenidos identificar las falencias en la institución y así corregirlas en bienestar de los estudiantes y para satisfacción de todos los miembros de la comunidad educativa.

En un entorno metodológico, la investigación es importante porque aplica los procedimientos de una investigación cuantitativa y aplica correctamente los métodos estadísticos para explicar las dimensiones de las variables y la relación entre ellas.

1.5. Variables: Operacionalización

Tabla 1
Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión institucional	• Participación, proyectos institucionales, reglamento interno, MOF, comisión de trabajo, comunicación, cumplimiento.
	Gestión administrativa	• Recursos económicos, MOF, calendarización, potencial humano, monitoreo, supervisión.
	Gestión pedagógica	• Estrategias de enseñanza, teorías constructivas, resolución de problemas, material didáctico, ambiente, evaluación, reforzamiento.
	Gestión comunitaria	• Estrategias de enseñanza, teorías constructivas, resolución de problemas, material didáctico, recursos, ambiente, evaluación de aprendizaje, módulos de aprendizaje.
CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura	• Medida en que la organización pone énfasis a la burocracia y el ambiente libre.
	Responsabilidad	• Grado o medida de supervisión general y la supervisión estrecha.
	Recompensa	• Medida en que la organización utiliza más en las recompensas y los castigos,.
	Desafío	• Grado o medida que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados

Nota: Elaboración por los investigadores

1.6. Hipótesis de la Investigación

1.6.1. Hipótesis general

Existe asociación significativa entre el clima organizacional y gestión educativa en la red educativa Suma Qhantati de la Ugel Moho, Puno - 2022.

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la dimensión gestión institucional.
- Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la dimensión gestión administrativa.
- Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la dimensión gestión pedagógica.
- Existe asociación significativa entre el clima organizacional y la dimensión gestión comunitaria.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

En su investigación Carlos (2021) estudió el “Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de educación básica regular privada de Lima Este”, con el objetivo de establecer la influencia, se seleccionó mediante un muestreo estratificado a 380 docentes de acuerdo su grado de enseñanza, el análisis estadístico se realizó mediante Ecuaciones Estructurales (SEM-PLS). Como resultado obtuvo asociaciones positivas entre los constructos y la gestión educativa explicándola en un 57.6%.

También, Guillen (2016) desarrolló la investigación “Gestión directiva y clima institucional en la autoridad administrativa del Agua Chaparra, Chíncha – Ica, 2015”, de tipo correlacional y transversal y diseño no experimental. Utilizó el método de la encuesta para recolectar datos, trabajando con una muestra de 38 maestros. Sus conclusiones mostraron que existe relación directa significativa entre el clima institucional y la gestión directiva, probado mediante el estadístico de Pearson ($r = 0.787$).

Asimismo, Ortega (2015), elaboró la tesis denominada “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima y la Universidad Mayor de San Marcos, con el objetivo de establecer la influencia de las competencias laborales en el clima organizacional. Es estudio es de tipo transeccional correlacional, de diseño no experimental. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta, se trabajó con una muestra de 161 personas. Finalmente, confirmo una correlación positiva y significativa entre las variables.

En su estudio Aldana (2013), ejecuto la investigación denominada “La gestión institucional y el clima laboral de la Ororya – Junin”. Con el objetivo de determinar la relación entre las variables. La metodología utiliza fue descriptiva correlacional de diseño no experimental. La muestra que se consideró fue de 90 maestros. La investigación mostró que la gestión institucional no se asocia con el clima laboral. Con respecto al gestión institucional se encontró falencias por el inadecuado uso de los recursos asignados y por su parte el clima organizacional hallado es de nivel medio. Al correlacionar las dimensiones de ambas variables tampoco se halló relación significativa.

Amasifuen (2018), desarrollo la investigación “Relación entre gestión educativa y clima laboral en la percepción de docentes de la I.E N°64005, Francisco Bolognesi, Callería Ucayali”. El tipo de estudio fue correlacional transeccional, y el diseño no experimental. La muestra se conformó por 30 maestros y el método de recolección de datos fue la encuesta. Como conclusión se determinó que los maestros perciben una regular gestión educativa y regular clima organizacional. También se estableció la asociación positiva significativa entre la gestión educativa y el clima laboral.

Rivas (2021), realizó el estudio “Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel primario de Huanta - Ayacucho”, la muestra estuvo conformada por 80 maestros. El estudio es de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional. Se utilizó la encuesta como método de recolección de datos. En conclusión, se determinó que la gestión educativa y el clima organizacional se relacionan positiva y significativamente, para ello se utilizó el coeficiente de Tau de Kendall ($t_b=0.70$; $p=0.00$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Organización:

Los seres humanos siempre han vivido en grupos organizados. Inicialmente, las actividades grupales como recolectar comida, migrar o defender la seguridad del grupo. El resultado de este esfuerzo grupal dio a las personas la oportunidad de aunar sus talentos y esfuerzos para lograr metas más grandes como construir y proteger sus comunidades. El grupo también le da una identidad. Posteriormente, la naturaleza especializada permitió a los individuos concentrarse en tareas en los que eran los mejores para la supervivencia y el progreso. Este tipo de actividad grupal requiere cooperación, sin la cual los miembros pueden trabajar en propósitos cruzados y así perder los beneficios de la asociación. Para lograr esta cooperación, era necesario establecer algún sistema de relaciones estructurales. Este tipo de sistema de grupo relación basada en la cooperación, es básicamente el significado de una organización. En pocas palabras, la organización puede ser vista como un grupo de sujetos que laboran cooperativamente hacia un objetivo común. (Organizational climate , s.f.)

2.2.2. Clima

Las organizaciones difieren en muchos aspectos: sus objetivos, la composición étnica de su población, etc. Sin embargo, uno puede sentir o 'sentir' la individualidad de una organización. A veces, esta individualidad se etiqueta como la atmósfera de la organización. Otros términos similares de uso común son tono de la organización, ambiente, personalidad de la organización o clima de la organización. Este "sentimiento" que nos permite saber que una organización es diferente de otra es relativamente intangible, pero tenemos alguna prueba de que la atmósfera de una organización difiere de la de otra. Si observamos el comportamiento de las personas en una organización obtenemos prueba de ello. Por ejemplo, en una organización, los miembros pueden parecer relajados y cómodos entre sí, mientras que en otra podemos encontrar una mayor tensión que se ve en los rostros de los

miembros, su forma de hablar, cómo trabajan, etc. En algunas organizaciones, el jefe puede estar mostrando autoridad y estatus, generalmente enfatizando la formalidad en el trato con los demás mientras que en los demás puede ser informal en su comportamiento sin restar importancia a su rol en el sistema. Estas diferencias sutiles que caracterizan el ambiente psicológico son los dominios del clima de una organización. El término 'clima' se acuña para referirse al sentimiento general de las personas en grupos entre sí y algunas de las actitudes que revelan en su comportamiento. (Organizational climate, s.f.)

2.2.3. Clima organizacional

Para definir el clima organizacional se debe considerar que independientemente de su aparente similitud en estructura y función, organizaciones como las escuelas difieren en el "impacto" que tienen tanto en los observadores externos como en los participantes. Tales diferencias son sutiles, difíciles de describir y, en muchos aspectos, parecen desafiar la identificación. Sin embargo, existe una "sensación", una "atmósfera" o un "tono" exclusivo de cada organización enfatiza la inevitabilidad de esto: Es imposible que una empresa o un sindicato exista como tal sin algún estatuto característico, como lo es que exista sin un estatus o un sistema de comunicación... Casi se podría decir que la organización tiene un carácter, una individualidad, lo que hace que el nombre sea real (Thomas, 1976 citado por Lizarazo, 2019).

Se han hecho numerosos intentos para llegar a un acuerdo con este fenómeno organizacional. Aunque popularmente atribuido a Halpin y Croft, hizo un uso anterior del concepto de clima organizacional y lo define como: Una delicada mezcla de razonamientos realizados por sujetos en la distribución de sus labores o funcionalidades en relación con los otros y sus comentarios de las funciones de los demás en la organización. La cultura o también conocida como clima de un sistema manifiesta las normativas, los valores del sistema formal y la redefinición del sistema informal. El clima organizacional refleja a la vez la historia de las luchas dentro y fuera, las

diversas personalidad que atrae la organización, sus procesos de trabajo. y disposición material, la manera como se comunican y el uso de la autoridad en el sistema. Tal como una sociedad posee un legado cultural, los organismos sociales son poseedores de peculiares sentimientos y creencias colectivos que se transmiten a los integrantes novatos del grupo (Halpin y Croft, 1963 citado por Parras, 2018).

También el clima de una organización se puede definir como: una agrupación de condicionantes que tiende a generar un comprensión masiva entre los participantes, específicamente sobre los comportamientos admisibles y adecuados. Este entendimiento común es producto de asimilar uniformidades al desenvolvimiento que identifica a los participante de la organización y que comprensiblemente resultan en última instancia de maniobras producidas por sanciones y refuerzos ejecutadas por parte del poder de turno. (Frederickson, 1968 citado por Arca, 2020). Las definiciones anteriores sirven para indicar que el clima es un componente complejo de cualquier organización y esta complejidad puede ser comprendida por analogía con la personalidad. Entonces el clima organizacional puede interpretarse como la 'personalidad' organizacional de una escuela; en sentido analógico, la 'personalidad' es a un sujeto, como el 'clima' es a la organización.

2.2.3.1. Dimensiones del clima organizacional.

Según Litwin y Stringer (citado por Gil, et al, 2018) para evaluar el clima en una organización, se debe considerar lo siguiente:

- a. **La estructura:** Esta magnitud abarca todo lo concerniente a las normativas, descripción de los procesos y asignación de jerarquías, que se establecen internamente en la organización. Esta estructura proyecta una imagen hacia los personas que la integran y no la integran, generando una idea de ella.
- b. **La responsabilidad:** Hace referencia a cuan autónomos pueden ser las personas que laboran en la organización. Bajo este criterio es relevante

supervisar la labor de los trabajadores, las metas planteadas para las actividades y el nivel de compromiso que se tiene para el cumplimiento de los resultados.

- c. **La recompensa:** Radica en la sensación de retribución que el trabajador percibe de acuerdo al esfuerzo realizado. Por lo que no solo se refiere a un sueldo justo, sino también se considera los alicientes adicionales, que inspiran y mejoran su desenvolvimiento laboral.
- d. **El desafío:** Enfatiza la regulación de realizan los trabajadores en los diversos procedimientos de la organización y los riesgos que asumen para alcanzar sus objetivos. Es una dimensión sumamente importante por que ayuda a que se genere un clima sano de competitividad.
- e. **Las relaciones:** La interacción entre los trabajadores es un eje principal de la organización, cuando se practican valores de cooperación, empatía y respeto, afectan positivamente en la productividad y generan un entorno saludable de trabajo.
- f. **La cooperación:** Considera la labor en equipo que se realiza en la organización, los trabajadores generan una sensación de pertenencia a un equipo, lo que debe llevar ha apoyarse apropiadamente para alcanzar los objetivos planteados.
- g. **Los estándares:** Son los parámetros que se establecen en la organización de acuerdo a los grados de rendimiento. Mientras la exigencia sea razonable y coherente, se respirará un ambiente justo y equitativo.
- h. **Los conflictos:** La manera en que los jefes afrontan las crisis o problemas, afectan la percepción de los trabajadores hacia la resolución de conflictos en la organización.
- i. **La identidad:** Involucra la sensación de pertenencia que el trabajador percibe dentro de la organización. Esta dimensión muestra el cuan implicados y dispuestos para alcanzar los objetivos organizacionales.

2.2.4. Gestión educativa

A medida que se construyeron las instituciones educativas, se desarrollaron paralelamente diferentes formas de organizaciones y gobiernos. Por tanto, hay escuelas, que aún hoy siguen apegadas a conceptos mucho más propios del siglo XVI que de los actuales. La globalización de la sociedad viene produciendo grandes transformaciones en todas las instituciones sociales, incluida la institución educativa que se enfrenta a nuevos problemas que exigen, por así decirlo, un perfil directivo diferenciado, es decir, asimilable y luego incorporado creativamente a la gestión educativa. las herramientas que ofrecen las ciencias administrativas, adaptándolas a la resolución de problemas cada vez más complejos.

Así, podemos dar numerosas definiciones de gestión escolar, entre ellos el de Altabero que menciona:

La gestión educativa está compuesta por la agrupación de procedimientos sistematizados, con la finalidad de lograr objetivos o metas institucionales. Entonces una adecuada gestión considera las siguientes etapas: Diagnostico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se retroalimentan entre si para el cumplimiento de resultados plantados por las esferas directivas. Asimismo lograr que los miembros de la institución desarrollen el sentido de pertenencia a la misma, es producto de una excelente gestión .

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten que una institución o una secretaría de educación logren sus objetivos y metas. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y pertenencia dentro de un proyecto que es de todos. (Altabero, 2007 citado en Gutiérrez , 2020)

El concepto de gestión, sin embargo, según los estudiosos, tiene su origen en el sentido de superar un posible enfoque limitado del término gestión escolar. Así, la gestión escolar pasó a ser entendida como un sistema abierto, capaz de reaccionar eficazmente a las demandas de los contextos locales en los que se inserta, señalando cuestiones específicas de esa escuela y su gestión, además de adquirir conocimientos no solo administrativos sino también autonomía financiera y pedagógica, que generó su fortalecimiento y que se puede observar en las enseñanzas de Heloísa Lück:

“(…) el concepto de gestión está asociado al fortalecimiento de la democratización del proceso pedagógico, la participación responsable de todos en las decisiones necesarias y en su implementación a través de una compromiso colectivo con los resultados educativos de cada cada vez más efectivo y significativo”. (LUCKESI, 2007).

La gestión educativa es así entendida como un proceso colectivo de planificación, organización y desarrollo de un proyecto político-pedagógico, representando, como se dijo anteriormente, un nuevo paradigma en la educación, pues presenta nuevas ideas y lineamientos desde la comprensión de una red de relaciones que se establecen en el contexto educativo, a través de la complejidad, el dinamismo y la acción transformadora de la escuela.

2.2.4.1. Teorías de la gestión educativa:

Para el NCPEA (2020), el proceso de decisión sobre las directrices de la organización es el eje principal de la gestión educativa. Algunas veces estos lineamientos son elegidos por la dirección, trabajado en coordinación de la plana jerárquica y/o otros minúsculos grupos de personas interesadas. Sin embargo, en algunas instituciones, el establecimiento de objetivos es una acción corporativa llevada a cabo por organismos informales y formales.

Las metas de la institución suelen estar altamente asociados a fuertes influencias del medio externo. Cuantiosas naciones poseen un plan nacional y muchas veces alinean a las instituciones educativas sin que ellas puedan decidir sobre sus propios objetivos. Entonces es decisión de la escuela el poder decidir quedarse bajo esos planes o asimilarlos para satisfacer las necesidades de sus alumnos. La situación primordial es hasta que punto los administradores escolares pueden alterar las normativas gubernamentales y desplegar caminos alternos guiados por la visión a nivel escolar.

Los profesionales y los encargados de formular políticas tienden a desdeñar los supuestos y las concepciones debido a la alejada realidad de su entorno escolar. Willower (citado por Wang, 2018), también menciona que “la aplicación de teorías por administradores en ejercicio es dificultoso y problemático. También, está notorio que diversas conceptualizaciones no son aplicables y utilizadas en la realidad”. Esta aseveración sugiere que la teoría y la práctica están divorciados de la gestión educativa.

Los académicos desarrollan y refinan la teoría mientras los gerentes se involucran en la práctica. En resumen, existe una brecha entre teoría y práctica, o “brecha” : La brecha entre la teoría y la práctica se erige como el nudo gordiano de la administración educativa. En lugar de cortarse, se ha convertido en un elemento permanente del paisaje porque está incrustado en la forma en que construimos teorías para su uso. . . La brecha entre la teoría y la práctica se eliminará cuando construyamos teorías diferentes y mejores que predigan los efectos de la práctica. Cuando los profesionales no recurren a conceptos teóricos, solo queda poner en practica la experiencia como base para tomar cualquier decisión. Entonces ante cualquier problemática apelan a una ganma de opciones que la experiencia le permite discernir de acuerdo a la magnitud del problema. Pero no es suficiente la experiencia adquirida, siempre es necesario la teoría para ampliar los conocimientos. (Copland et al, 2018).

Los profesores muchas veces exponen sus conclusiones bajo un intrínseco sentido común. No obstante, estas conclusiones supuestamente pragmáticas son normalmente basadas en teorías tácitas. El profesional o líder que toma decisiones, suele reflejar en ellas parte la visión de su de la organización. Tales posturas vienen acompañadas por la experiencia adquirida y por el desarrollo de carácter que ha alcanzado. Estas condiciones forman un contexto de referencia a teorías que ineludiblemente se asocian a la toma de decisiones.

La teoría sirve para proporcionar la razón fundamental para la toma de decisiones. Entonces el marco teórico refuerza y sustenta la actividad gerencial que desenvuelve en las instituciones dedicadas a la educación. Existen tres: La actividad gerencial se ve reforzada por una conciencia explícita del marco teórico que sustenta la práctica en las instituciones educativas. Hay tres argumentaciones esenciales que apoyan la apreciación de los gerentes, estas argumentaciones o teorías asimiladas, deben siempre estar sustentadas en realidades practicas (Glaser y Strauss, 1967 citado por García, 2020).

La mayoría de las teorías del liderazgo y la gestión educativa poseen tres características principales (English, 2002 citado por Curic et al., 2018):

- a. Las teorías suelen convertirse en normas porque manifiestan creencias sobre la naturaleza de las instituciones educativas y el desenvolvimiento de los sujetos dentro de ellas. También se debe destacar la importancia de distinguir entre usos descriptivos y normativos de la teoría. 'Esta es una distinción que a menudo no se hace claramente. Las primeras son las que intentan describir la naturaleza de las organizaciones y su funcionamiento y, en ocasiones, explicar por qué son como son. Los últimos, por el contrario, intentan prescribir cómo las organizaciones deberían o podrían gestionarse para lograr resultados particulares de manera más eficaz'.

- b. Las teorías suelen ser selectivas o parciales porque destacan algunos aspectos de la institución a expensas de otros elementos. La adopción de un modelo teórico lleva al descuido de otros enfoques. Podría decirse que las escuelas y los colegios son demasiado complejos para ser capaces de analizarlos a través de una sola dimensión.
- c. Las teorías de la gestión educativa a menudo se basan o están respaldadas por la observación de la práctica en las instituciones educativas. La observación puede usarse de dos maneras. Primero, la observación puede ser seguida por el desarrollo de conceptos, que luego se convierten en marcos teóricos. Estas perspectivas basadas en datos de la observación sistemática a veces se denominan "teoría fundamentada". Debido a que tales enfoques se derivan de la investigación empírica en escuelas y universidades, es más probable que los profesionales los perciban como relevantes. En segundo lugar, los investigadores pueden utilizar un marco teórico específico para seleccionar conceptos que se someterán a prueba mediante la observación. Luego, la investigación se utiliza para "probar" o "verificar" la eficacia de la teoría.

2.2.4.2. Modelos de Gestión Educativa:

Varios escritores han optado por presentar teorías en distintos grupos o paquetes, pero difieren en los modelos elegidos, el énfasis que se da a enfoques particulares y la terminología utilizada para describirlos.

Las principales teorías se clasifican en seis grandes modelos de gestión educativa (Bush, 2003). Todos estos modelos son atendidos significativamente por la literatura de gestión educativa y han sido objeto de un grado de verificación empírica. Una tabla muestra los seis modelos y los vincula a modelos de liderazgo paralelos. Los vínculos entre los modelos de gestión y liderazgo reciben un tratamiento extenso en Bush (2020).

Tipología de modelos de gestión y liderazgo

Modelo de gestión	Modelo de liderazgo
Formal	Gerencial
Colegial	Participativo
Político	Transaccional
Subjetivo	Post moderno
Ambigüedad	Contingencia
Cultural	Moral

Modelos formales

El modelo formal es una terminología general que se utiliza para abarcar un conjunto de enfoques similares pero no idénticos. El título “formal” se usa porque estas teorías enfatizan los componentes oficiales y estructurales de las instituciones:

Este tipo de modelos consienten una organización jerárquica donde los gerentes usan medios racionales para alcanzar metas acordadas. Los jefes poseen autoridad legitimada por sus cargos formales dentro de la organización y son responsables ante los organismos patrocinadores de las actividades de su organización (Bush, 2002).

Este modelo tiene siete características principales:

- a. Tienen a tratar a las organizaciones como sistemas. Un sistema comprende elementos que tienen vínculos organizativos claros entre sí. Dentro de las escuelas, por ejemplo, los departamentos y otras subunidades están sistémicamente relacionados entre sí y con la institución misma.
- b. Los modelos formales dan protagonismo a la estructura oficial de la organización. Las estructuras formales suelen estar representadas por organigramas, que muestran el patrón autorizado de relaciones entre los miembros de la institución.
- c. En los modelos formales las estructuras oficiales de la organización tienden a ser jerárquicas. Los maestros son responsables ante los directores de departamento quienes, a su vez, son responsables ante los directores por las actividades de sus

departamentos. La jerarquía representa así un medio de control para los líderes sobre su personal.

- d. Todos los enfoques formales tipifican a las escuelas como organizaciones que buscan objetivos. Se piensa que la institución tiene fines oficiales, que son aceptados y perseguidos por los miembros de la organización. Cada vez más, las metas se establecen dentro de una visión más amplia de un futuro preferido para la escuela.
- e. Los modelos formales asumen que las decisiones administrativas se toman a través de un proceso racional. Por lo general, todas las opciones se consideran y evalúan en términos de objetivos de la institución, seguidamente se selecciona la alternativa más apropiada para permitir la consecución de dichos objetivos.
- f. Los enfoques formales presentan la autoridad de los líderes como producto de sus posiciones oficiales dentro de la organización. El poder de los mandantes es posicional y se sostiene sólo mientras continúan en sus cargos.

En los modelos formales se hace hincapié en la responsabilidad de la organización ante su organismo patrocinador. La mayoría de las escuelas siguen siendo responsables ante el distrito escolar. En muchos sistemas centralizados, los directores de las escuelas son responsables ante los gobiernos nacionales o estatales. En los sistemas descentralizados, los directores son responsables ante sus juntas directivas. (Bush, 2020).

Estas siete características básicas están presentes en mayor o menor grado en cada una de las teorías individuales, que en conjunto conforman los modelos formales. Estos son:

- Modelos estructurales;
- Modelos de sistemas;
- Modelos burocráticos;
- Modelos racionales;
- Modelos jerárquicos.

2.2.4.3. Dimensiones de la Gestión educativa

De acuerdo a la UNESCO (2011) menciona que diversos componentes internos y externos cohabitan y se relacionan entre sí dinámicamente, de los que se puede destacar sus acciones y naturaleza. Por lo que estas pueden ser de tipo: Pedagógica, administrativa, institucional y comunitaria. Esta clasificación logra introducir la mirada en el funcionamiento de una institución educativa.

Gestión institucional

Esta dimensión logra que se identifique las debilidades dentro de la institución educativa, con la finalidad de fortalecer estas falencias, también permite que los agentes puedan participar y organizarse de tal forma que se mejore el desenvolvimiento de la comunidad educativa, enfocándose específicamente en la asignación y repartición de labores, distribución y uso de tiempo y espacios.

Bajo esta concepción es relevante la promoción y valoración de habilidades individuales de los sujetos que componen la comunidad educativa, para que la institución logre desarrollarse y desenvolverse con autonomía, competitividad y flexibilidad que permita su adaptación a los cambiantes entornos sociales. También resulta importante el establecimiento de políticas institucionales claras que permitan identificar los roles y funciones de los miembros (UNESCO, 2011)

Gestión administrativa.

Consiste en la dirección de estrategias y supervisión de acciones a nivel de personal, activos, procesos, seguridad laboral y flujo de la información en la organización, con la finalidad de cumplir la normativa vigente y mejorar los procesos de aprendizaje y enseñanza. Esta dimensión prioriza la conciliación del interés personal con el interés institucional, para que se más fácil tomar decisiones que permitan alcanzar los objetivos organizacionales (UNESCO, 2011)

Gestión pedagógica

Permite configurar el rol de los profesores en el proceso de enseñanza y aprendizaje mediante la aplicación de programaciones sistematizadas y proyectos curriculares, también incentiva la implementación de innovadores enfoques pedagógicos, formas de enseñanza y estrategias didácticas que permitan una mejora su rendimiento laboral (UNESCO, 2011).

Gestión comunitaria.

Esta dimensión permite gestionar la relación de la comunidad educativa con el medio social que incluyen a padres de familia, instituciones municipales, estatales, civiles y/o eclesiásticas. Esto con la finalidad de afianzar lazos estratégicos que puedan mejorar la calidad educativa. (UNESCO, 2011).

En el Perú el MINEDU al igual que la UNESCO considera estas dimensiones como parte de la Gestión educativa.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Organización:

la organización puede ser vista como dos o más personas que trabajan cooperativamente hacia un objetivo común

2.3.2. Clima

El término 'clima' se acuña para referirse al sentimiento general de las personas en grupos entre sí y algunas de las actitudes que revelan en su comportamiento.

2.3.3. Gestión

Gerencia, del latín gestione, significa: administración; dirección. Siendo una expresión muy utilizada cuando se quiere cuantificar y valorar los resultados de las operaciones y/o disposiciones de un por así decirlo administrador -ya sea un sujeto, una agrupación colegiada o un consejo-. También se puede utilizar para referirse a una adecuada administración de los recursos o la actividad de un administrador, es decir, aquel que dispone o ejecuta acciones en nombre de otros. También podemos decir que se popularizó la expresión “control o evaluación de la gestión” pues buscaba evaluar la calidad de las acciones y decisiones de quienes ocupan un cargo superior.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de la investigación

La investigación se desarrollará bajo una perspectiva cuantitativa, y el diseño será cuasi experimental.

3.2. Diseño de investigación

La investigación se desarrollará bajo una perspectiva cuantitativa, y el diseño será cuasi experimental. Descriptivo- correlacional

3.3. Población y muestra

Los trabajadores que conforma la muestra son 19 personas.

Tabla 2.

Número total de personal que conforma la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho.

Nivel	Personas
Docentes	14
Auxiliares	2
Administrativos	3
Total	19

Nota: Área de personal.

No se utilizará muestra, la investigación se realizará con todos los elementos de la población

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizará la técnica de la encuesta y el instrumento será el cuestionario.

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Los datos serán procesados mediante un análisis descriptivo, elaborando tablas de frecuencia y gráficos, también se realizará un análisis correlacional mediante la prueba de asociación de Spearman, los mencionados análisis se realizarán mediante el uso del software estadístico SPSS.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el instrumento para evaluar la Gestión Educativa.

Tabla 3.

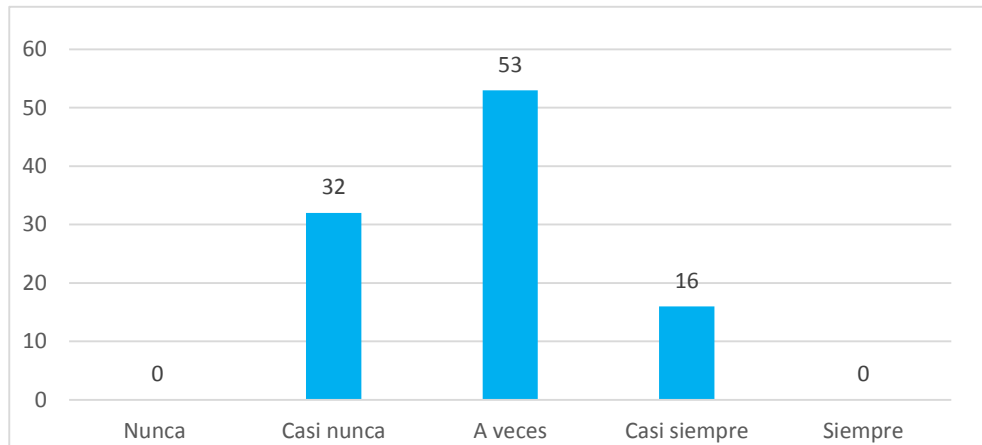
He sido llamado para formar parte del equipo que elabora los documentos de gestión (PEI, RI, Pat)

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	6	32
A veces	10	53
Casi siempre	3	16
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 1.

He sido llamado para formar parte del equipo que elabora los documentos de gestión (PEI, RI, Pat).



Fuente: El investigador.

En la Tabla 3 y figura 1, se observa que el 16% de los trabajadores, se consideran que casi siempre participan en la realización de los documentos de gestión, el 53% mencionan que a veces y el 32% casi nunca.

Tabla 4.

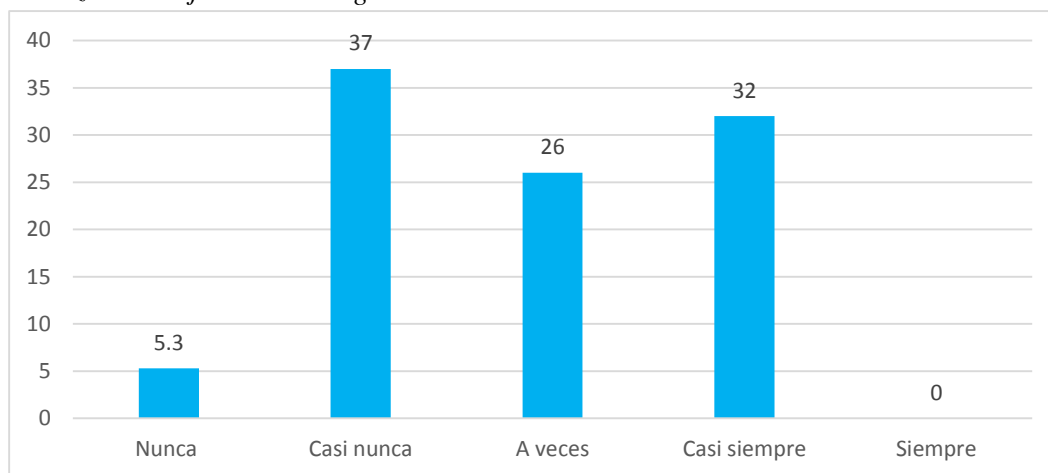
Para mejorar la calidad educativa, la institución desarrolla proyectos que permitan alcanzar los objetivos estratégicos.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5.3
Casi nunca	7	37
A veces	5	26
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 2.

Para mejorar la calidad educativa, la institución desarrolla proyectos que permitan alcanzar los objetivos estratégicos.



Fuente: El investigador

En la Tabla 4 y la Figura 2 se observa que el 32% del personal consideran que casi siempre se desarrollan proyectos educativos a favor de la calidad, el 26% considera que a veces, el 37% casi nunca y el 5.3% nunca.

Tabla 5.

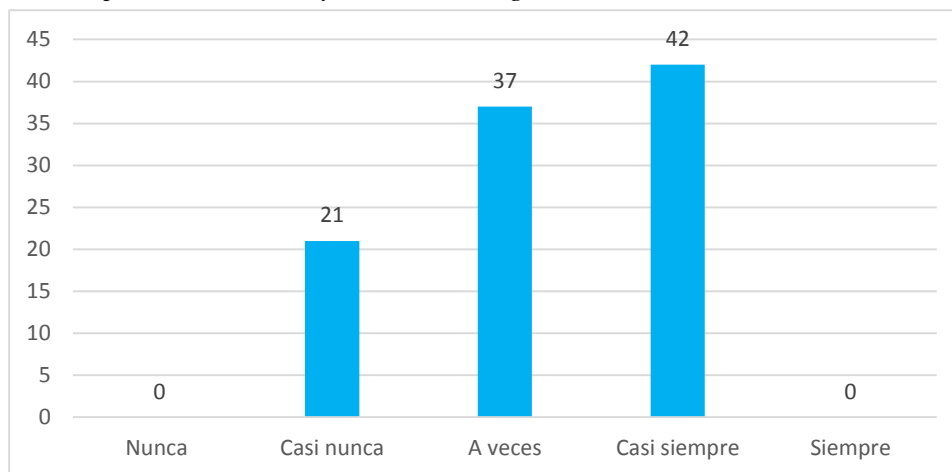
Todo el personal examina y actualiza el reglamento interno.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	4	21
A veces	7	37
Casi siempre	8	42
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 3.

Todo el personal examina y actualiza el reglamento interno.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 5 y la Figura 3 se observa que el 42% del personal afirman que el reglamento interno casi siempre ha sido examinado y actualizado por todos, el 37% considera que a veces y el 21% casi nunca.

Tabla 6.

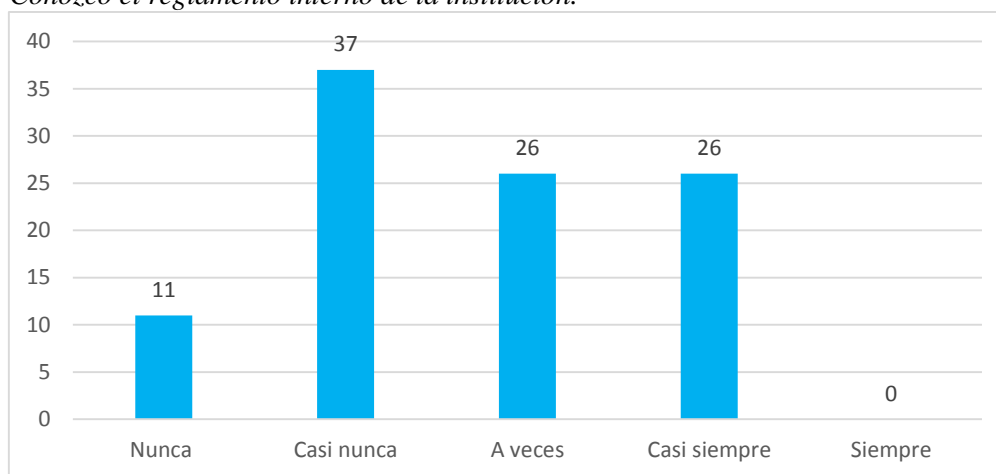
Conozco el reglamento interno de la institución.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	2	11
Casi nunca	7	37
A veces	5	26
Casi siempre	5	26
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 4.

Conozco el reglamento interno de la institución.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 6 y la Figura 4 se observa que el 26% del personal consideran que casi siempre conocen el reglamento de la institución, el 26% mencionan que a veces, el 37% casi nunca y el 11% nunca.

Tabla 7.

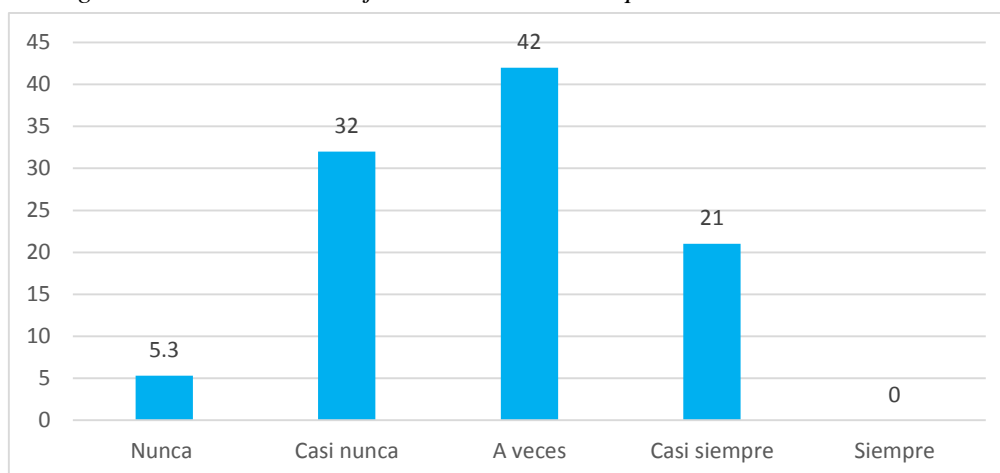
Se asigna comisiones de trabajo de acuerdo a las capacidades de los docentes.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5.3
Casi nunca	6	32
A veces	8	42
Casi siempre	4	21
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 5.

Se asigna comisiones de trabajo de acuerdo a las capacidades de los docentes.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 7 y la Figura 5 se observa que el 21% del personal consideran que casi siempre organizan comisiones de trabajo según las sus capacidades, el 42% mencionan que a veces, el 32% casi nunca y el 5.3% nunca.

Tabla 8.

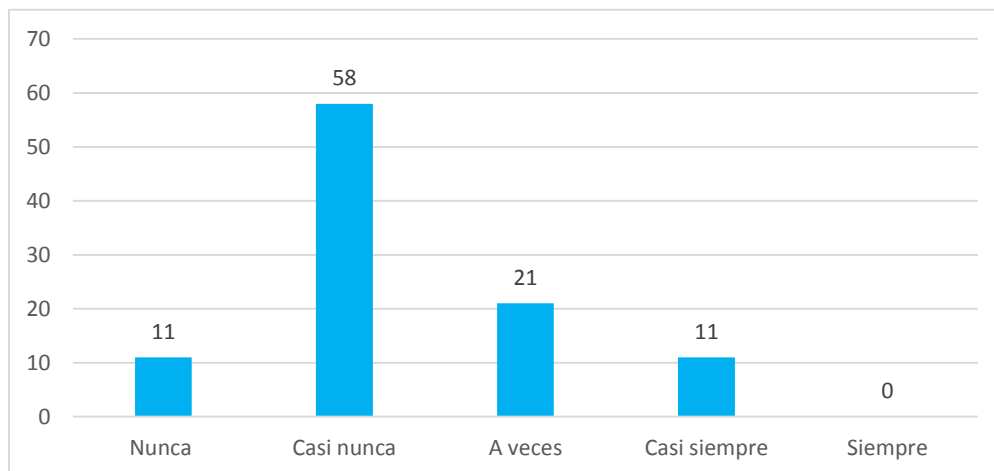
Los jefes se comunican de manera horizontal con sus docentes.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	2	11
Casi nunca	11	58
A veces	4	21
Casi siempre	2	11
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 6.

Los jefes se comunican de manera horizontal con sus docentes.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 8 y la Figura 6 se observa que el 11% del personal consideran que casi siempre se mantiene una comunicación horizontal entre la plana jerárquica y los docentes, el 21% mencionan que a veces, el 58% casi nunca y el 11% nunca.

Tabla 9.

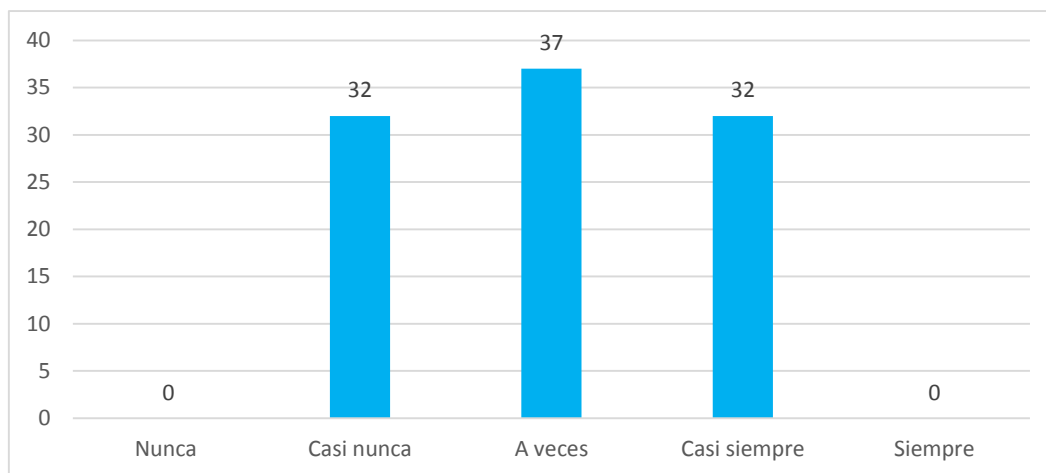
La plana directiva incentiva el cumplimiento efectivo del horario de trabajo

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	6	32
A veces	7	37
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 7.

La plana directiva incentiva el cumplimiento efectivo del horario de trabajo.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 9 y la Figura 7 se observa que el 32% del personal consideran que casi siempre la dirección apoya el uso efectivo de las horas pedagógicas, el 37% mencionan que a veces y el 32% casi nunca.

Tabla 10.

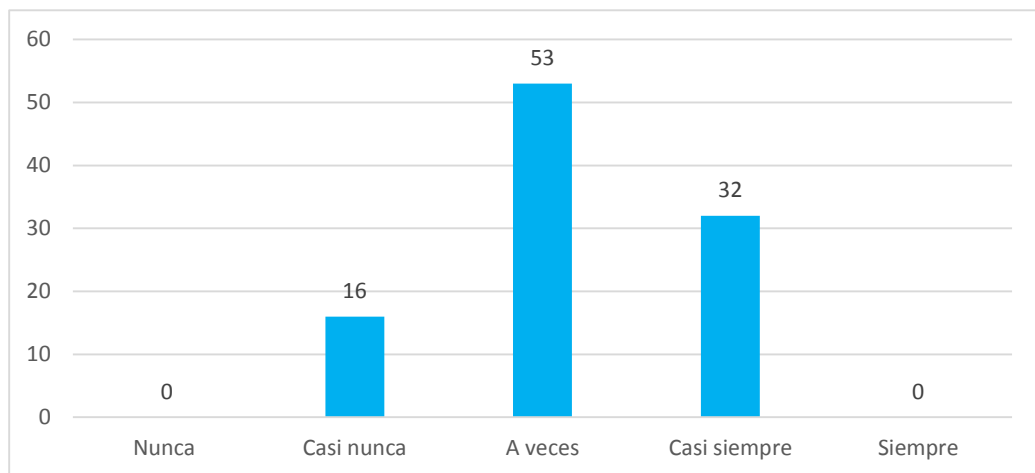
Existe una adecuada distribución económica en favor de las necesidades de los alumnos.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	6	16
A veces	7	53
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 8.

Existe una adecuada distribución económica en favor de las necesidades de los alumnos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 10 y la Figura 8 se observa que el 32% del personal consideran que casi siempre los recursos económicos son adecuadamente distribuidos, el 53% mencionan que a veces y el 16% casi nunca.

Tabla 11.

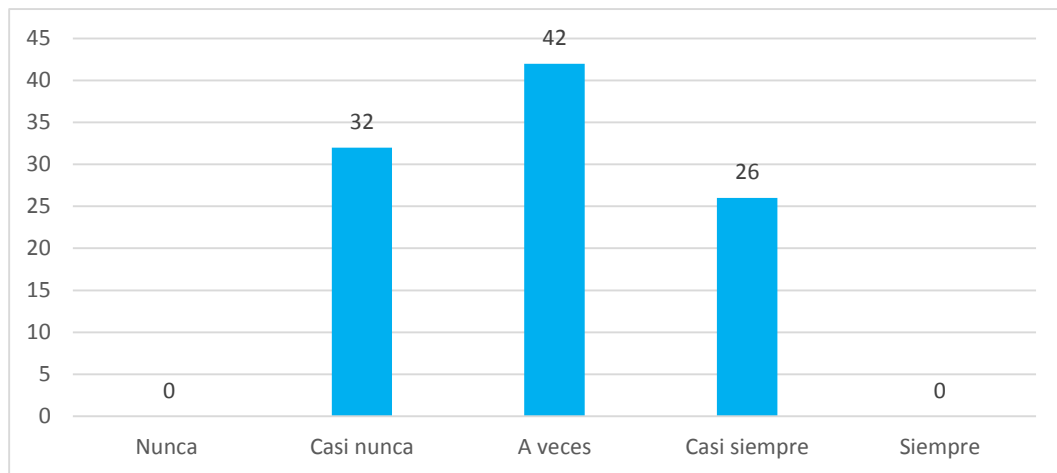
Se proporciona los recursos didácticos necesarios y adecuados para la labor docente.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	6	32
A veces	8	42
Casi siempre	5	26
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 9.

Se proporciona los recursos didácticos necesarios y adecuados para la labor docente.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 11 y la Figura 9 se observa que el 26% de los trabajadores consideran que casi siempre se proporcionan material educativo, el 42% mencionan que a veces y el 32% casi nunca.

Tabla 12.

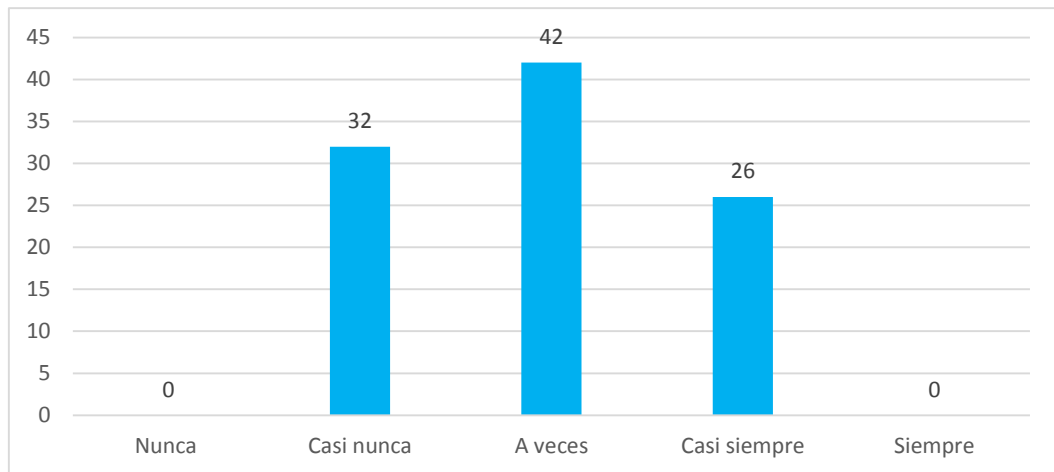
El calendario del año académico es supervisado para cumplir el tiempo programado con los estudiantes.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	6	32
A veces	8	42
Casi siempre	5	26
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 10.

El calendario del año académico es supervisado para cumplir el tiempo programado con los estudiantes.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 12 y la Figura 10 se observa que el 26% de los trabajadores consideran que casi siempre se cumple el calendario académico, el 42% mencionan que a veces y el 32% casi nunca.

Tabla 13.

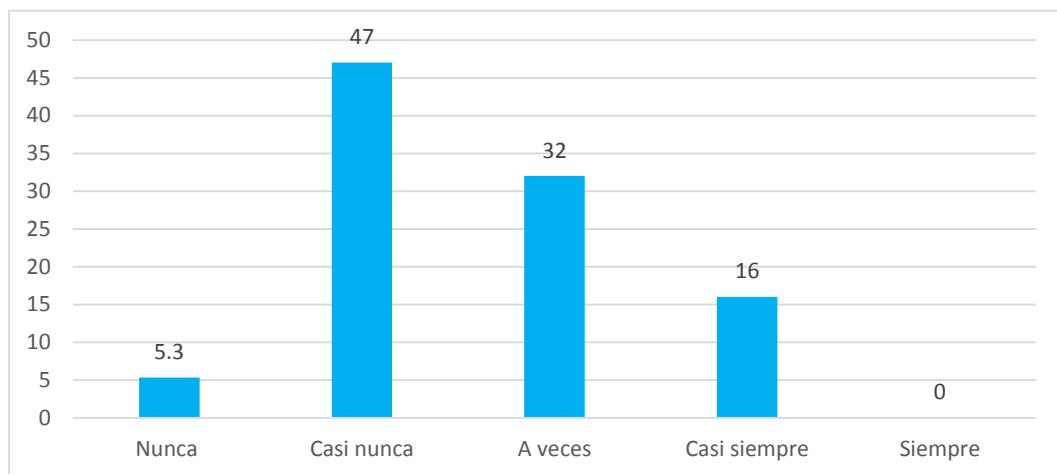
El personal es administrado coherentemente en comisiones para que la I.E. funcione con normalidad

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5.3
Casi nunca	9	47
A veces	6	32
Casi siempre	3	16
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 11.

El personal es administrado coherentemente en comisiones para que la I.E. funcione con normalidad.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 13 y la Figura 11 se observa que el 16% de los trabajadores consideran que casi siempre se administra el potencial académico, el 32% mencionan que a veces, el 47% casi nunca y el 5.3% nunca.

Tabla 14.

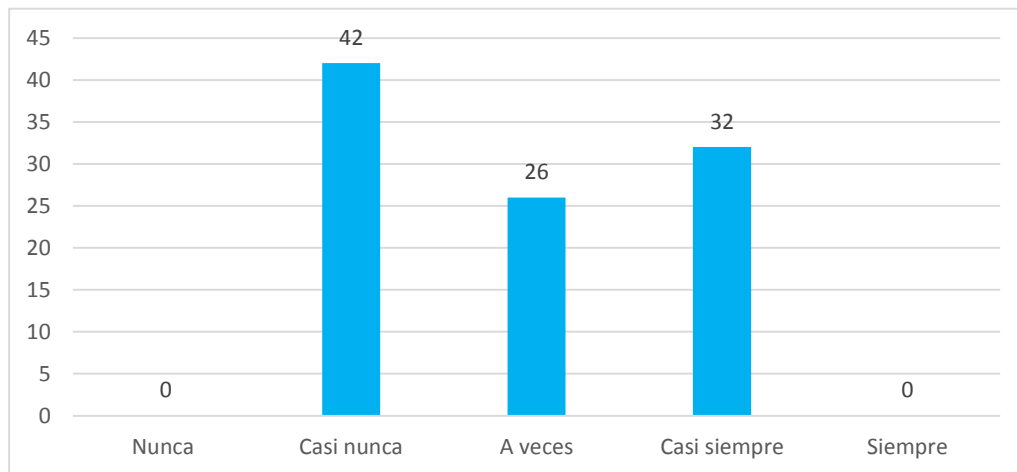
El desarrollo académico es monitoreado asiduamente por la dirección.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	8	42
A veces	5	26
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 12.

El desarrollo académico es monitoreado asiduamente por la dirección.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 14 y la Figura 12 se observa que el 32% de los trabajadores consideran que casi siempre se monitorea la práctica pedagógica, el 26% mencionan que a veces, y el 42% casi nunca.

Tabla 15.

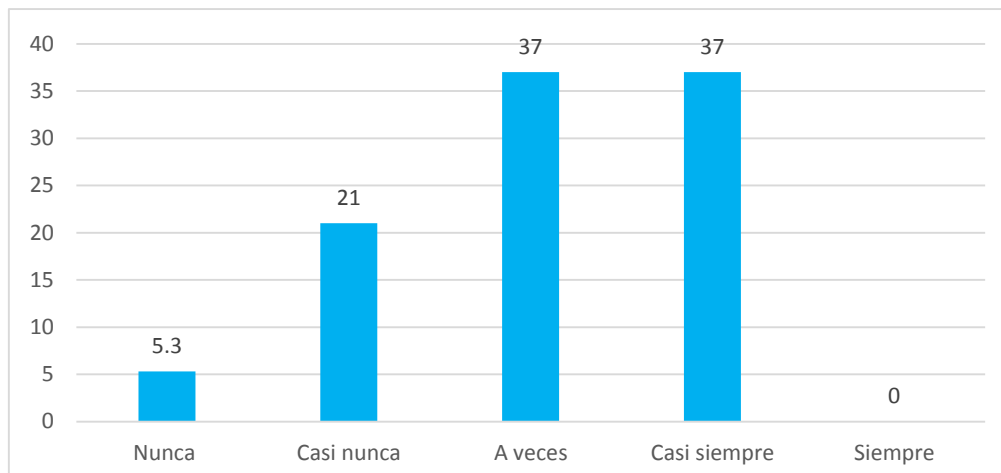
Se supervisa las funciones del personal de acuerdo a los documentos institucionales.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5.3
Casi nunca	4	21
A veces	7	37
Casi siempre	7	37
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 13.

Se supervisa las funciones del personal de acuerdo a los documentos institucionales.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 15 y la Figura 13 se observa que el 37% de los trabajadores consideran que casi siempre se supervisa las funciones del personal, el 37% mencionan que a veces, el 21% casi nunca y el 5.3% nunca.

Tabla 16.

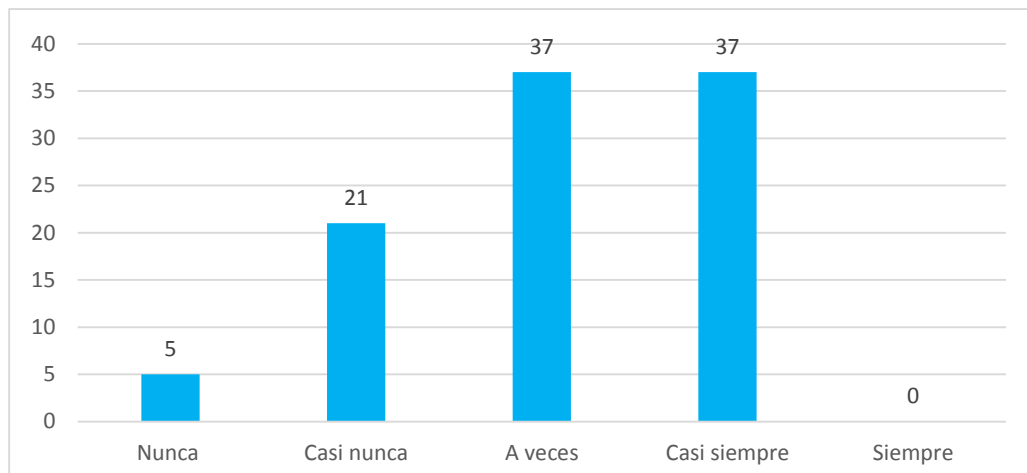
Se verifica el cumplimiento de las normativas emitidas por el MINEDU

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5
Casi nunca	4	21
A veces	7	37
Casi siempre	7	37
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 14.

Se verifica el cumplimiento de las normativas emitidas por el MINEDU.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 16 y la Figura 14 se observa que el 37% de los trabajadores afirman que casi siempre se verifica el cumplimiento de la normativa emitida por el MINEDU, el 37% mencionan que a veces, el 21% casi nunca y el 5% nunca.

Tabla 17.

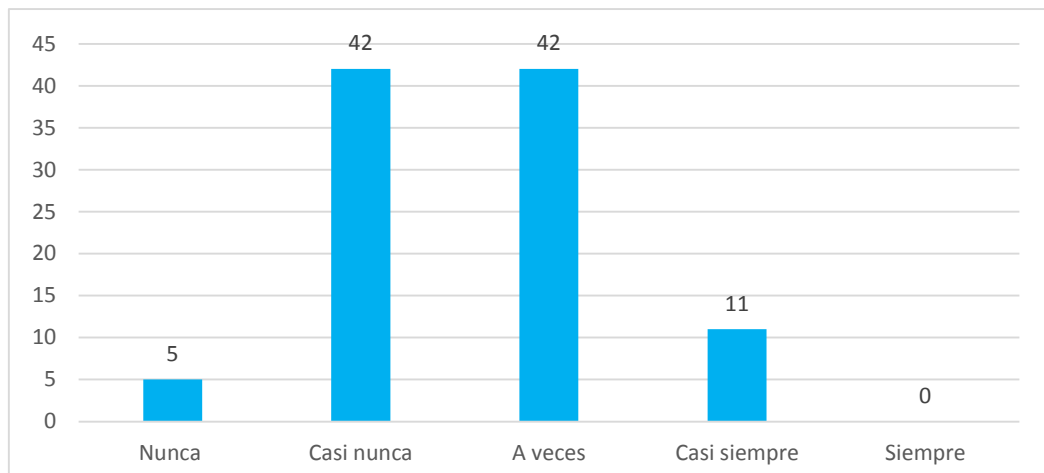
Las estrategias educativas son adecuadas acorde a la situación de los alumnos.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5
Casi nunca	8	42
A veces	8	42
Casi siempre	2	11
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 15.

Las estrategias educativas son adecuadas acorde a la situación de los alumnos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 17 y la Figura 15 se observa que el 11% de los trabajadores afirman que casi siempre se aplican estrategias según a diversidad de estudiantes, el 42% mencionan que a veces, el 42% casi nunca y el 5% nunca.

Tabla 18.

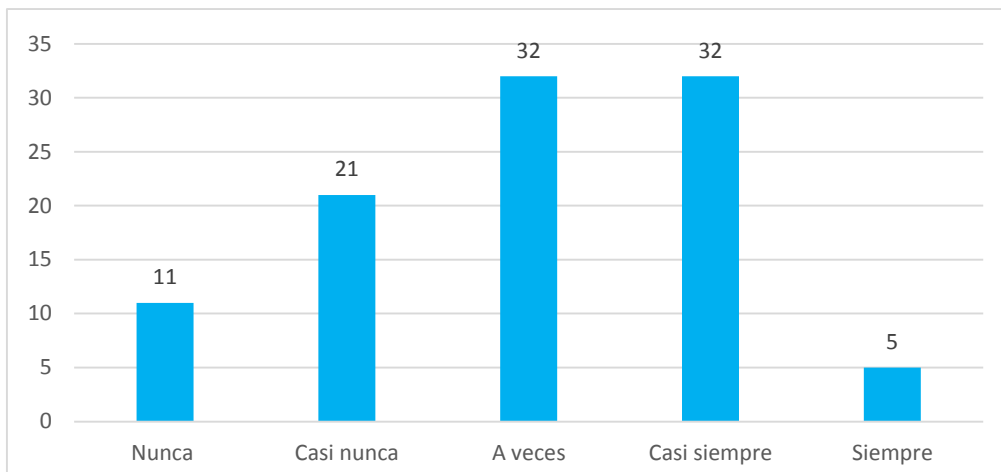
Se consideran las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	2	11
Casi nunca	4	21
A veces	6	32
Casi siempre	6	32
Siempre	1	5
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 16.

Se consideran las teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 18 y la Figura 16 se observa que el 5% de los trabajadores afirman que siempre se aplican teorías constructivistas en las sesiones de aprendizaje, el 32% afirman que a veces, el 32% casi siempre, el 21% casi nunca y el 11% nunca.

Tabla 19.

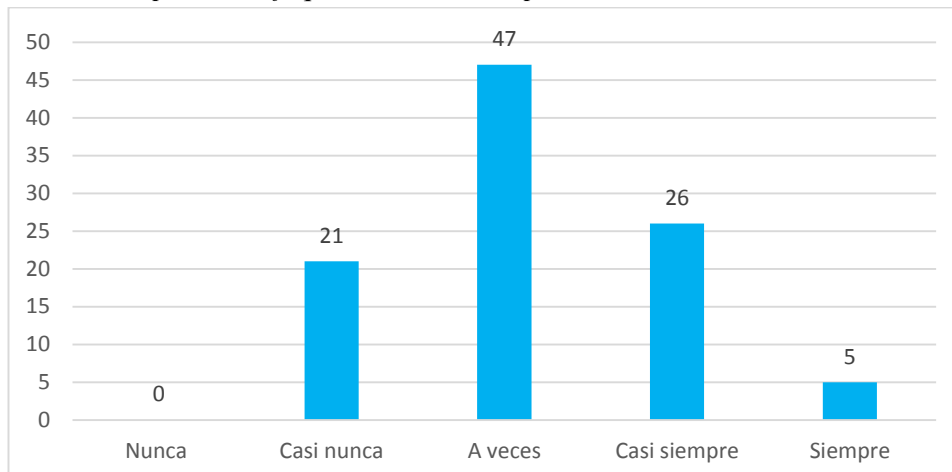
En aula se aplica el enfoque de solución de problemáticas.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	4	21
A veces	9	47
Casi siempre	5	26
Siempre	1	5
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 17.

En aula se aplica el enfoque de solución de problemáticas.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 19 y la Figura 17 se observa que el 5% de los trabajadores afirman que siempre se aplican el enfoque de solución de problemáticas, el 26% mencionan casi siempre, el 47% a veces y el 21% casi nunca.

Tabla 20.

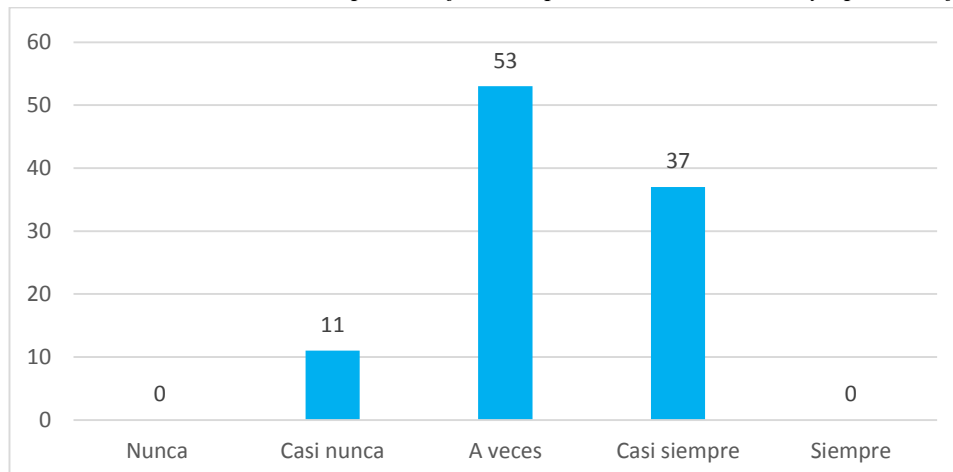
Se utiliza material adecuado para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	2	11
A veces	10	53
Casi siempre	7	37
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 18.

Se utiliza material adecuado para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 20 y la Figura 18 se observa que el 37% de los trabajadores afirman que casi siempre se hace uso de material didáctico, el 53% mencionan a veces y el 11% casi nunca.

Tabla 21.

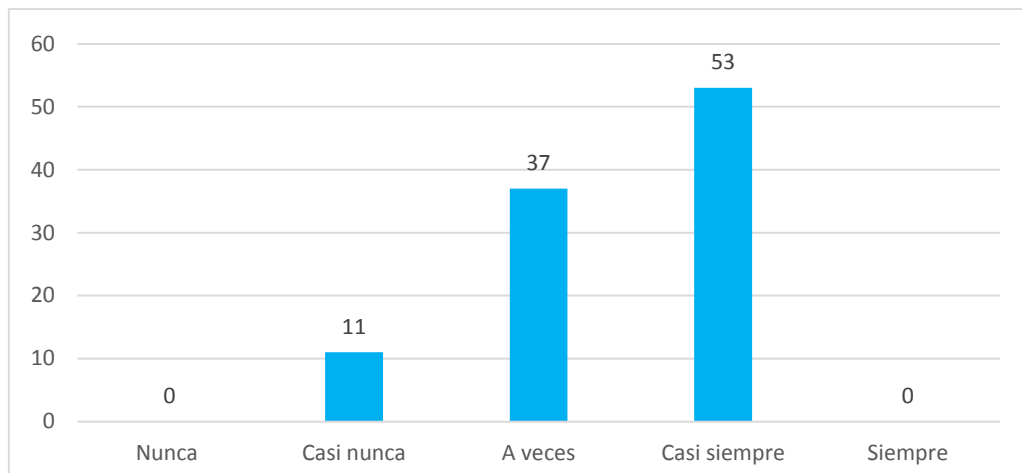
Para desarrollar la sesión de aprendizaje se cuenta con el material didáctico necesario.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	2	11
A veces	7	37
Casi siempre	10	53
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 19.

Para desarrollar la sesión de aprendizaje se cuenta con el material didáctico necesario.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 21 y la Figura 19 se observa que el 53% de los trabajadores afirman que casi siempre se cuentan con los recursos pedagógicos necesarios, el 37% mencionan a veces y el 11% casi nunca.

Tabla 22.

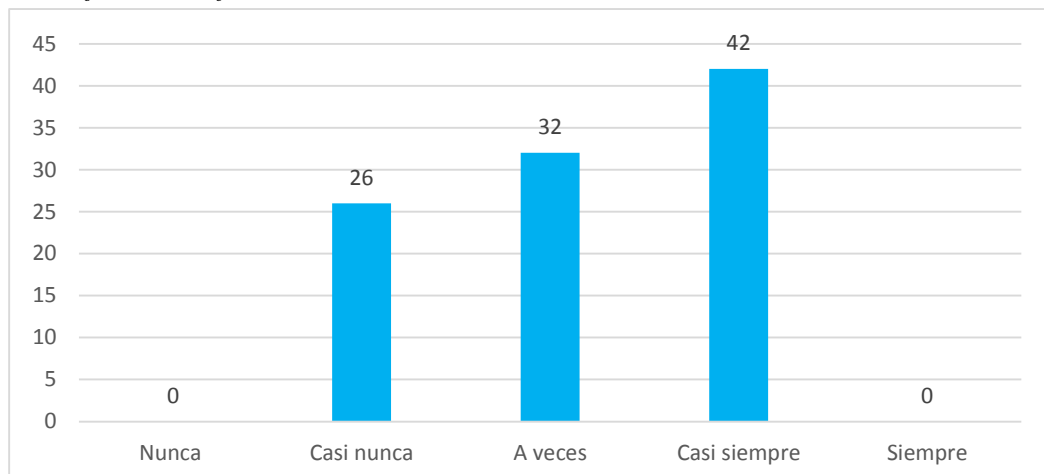
Para ejecutar las funciones educativas se tiene el material adecuado.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	5	26
A veces	6	32
Casi siempre	8	42
Siempre	0	0
Total	1	100

Fuente: El investigador.

Figura 20.

Para ejecutar las funciones educativas se tiene el material adecuado.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 22 y la Figura 20 se observa que el 42% de los trabajadores afirman que casi siempre se genera un ambiente adecuado con los estudiantes, el 32% mencionan a veces y el 26% casi nunca.

Tabla 23.

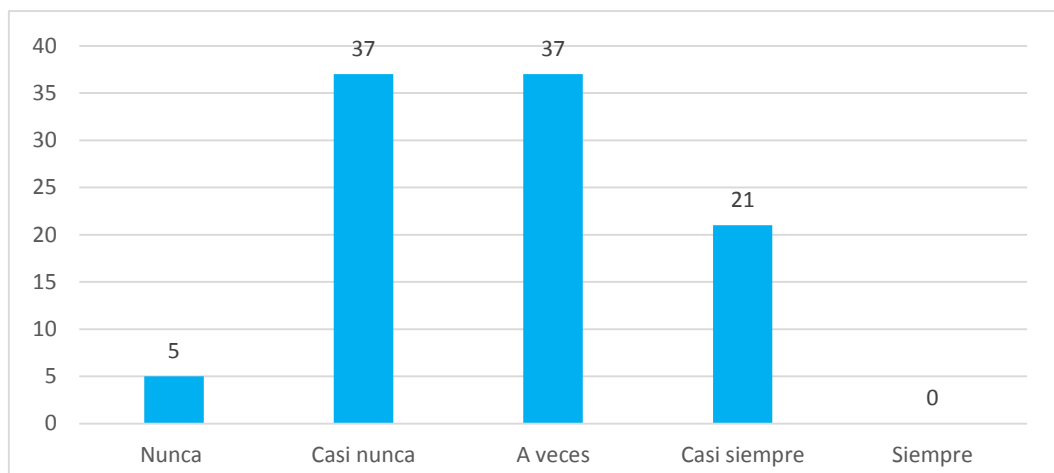
El entorno que se genera con los alumnos es cómodo, agradable y confortable.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5
Casi nunca	7	37
A veces	7	37
Casi siempre	4	21
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 21.

El entorno que se genera con los alumnos es cómodo, agradable y confortable.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 23 y la Figura 21 se observa que el 21% de los trabajadores afirman que casi siempre se evalúa a estudiantes con diversas técnicas, el 37% a veces, el 37% casi nunca y el 5% nunca.

Tabla 24.

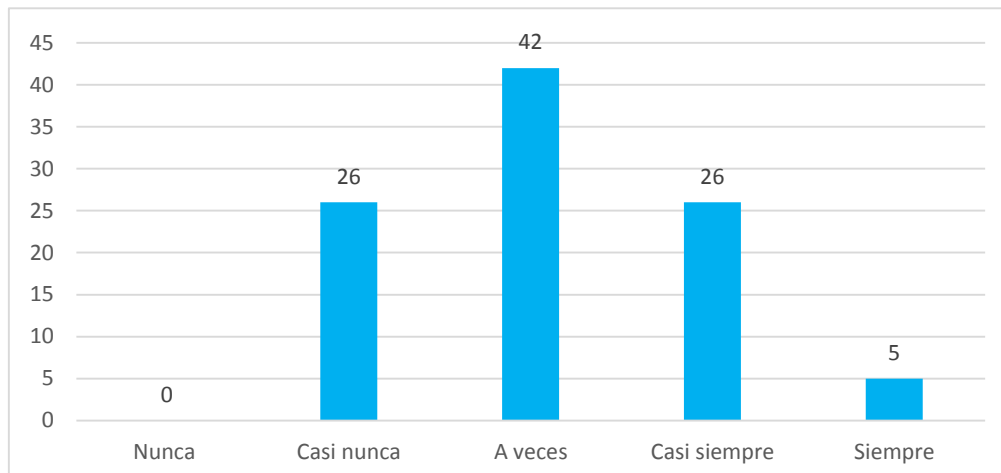
El reforzamiento se realiza mediante módulos de aprendizaje.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	5	26
A veces	8	42
Casi siempre	5	26
Siempre	1	5
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 22.

El reforzamiento se realiza mediante módulos de aprendizaje.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 24 y la Figura 22 se observa que el 5% de los trabajadores afirman que siempre refuerzan a los estudiantes cuando presentan dificultades, el 26% mencionan casi siempre, el 42% a veces y el 26% casi nunca.

Tabla 25.

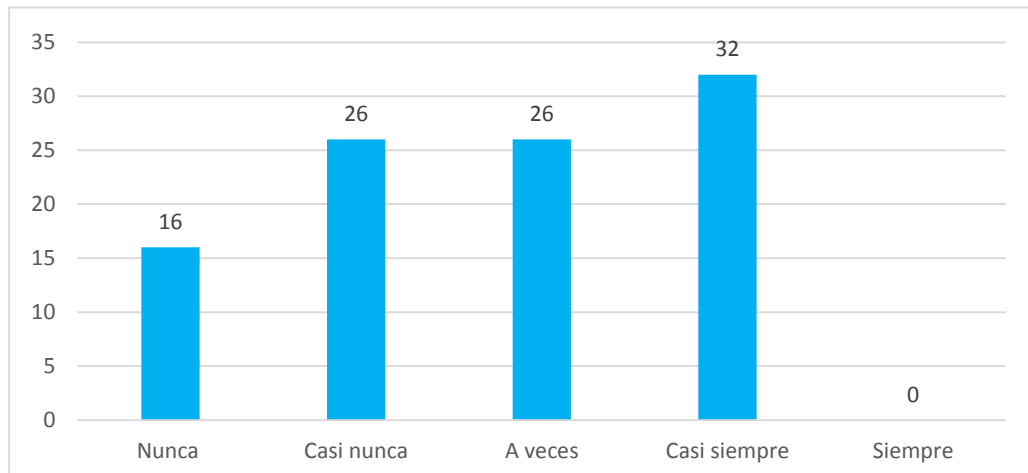
Los tutores familiares actúan como socios estratégicos de la I.E.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	3	16
Casi nunca	5	26
A veces	5	26
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 23.

Los tutores familiares actúan como socios estratégicos de la I.E.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 25 y la Figura 23 se observa que el 32% de los trabajadores afirman que casi siempre se considera a los padres como aliados estratégicos, el 26% mencionan a veces, el 26% casi nunca y el 16% nunca.

Tabla 26.

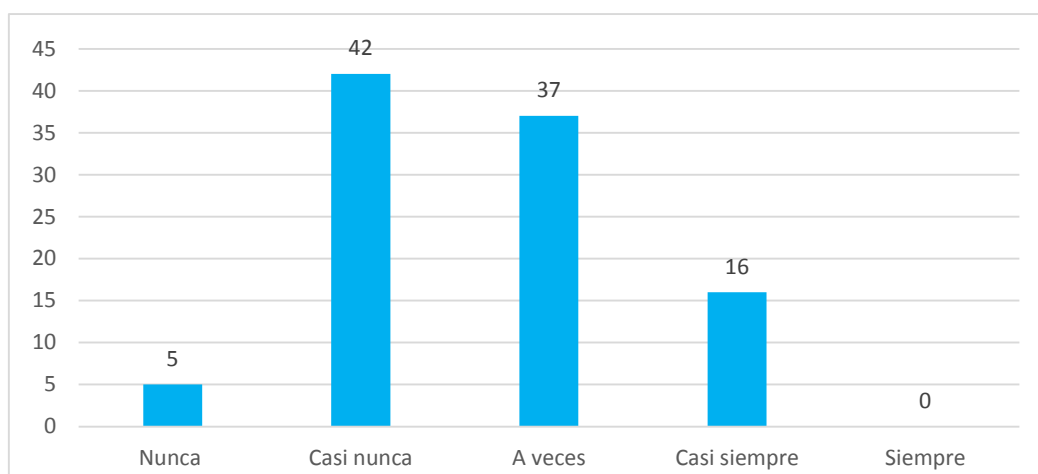
Existen lazos con otras instituciones que se proyectan hacia la comunidad.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5
Casi nunca	8	42
A veces	7	37
Casi siempre	3	16
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 24.

Existen lazos con otras instituciones que se proyectan hacia la comunidad.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 26 y la Figura 24 se observa que el 16% de los trabajadores afirman que casi siempre se realiza proyección comunitaria, el 37% mencionan a veces, el 42% casi nunca y el 5% nunca.

Tabla 27.

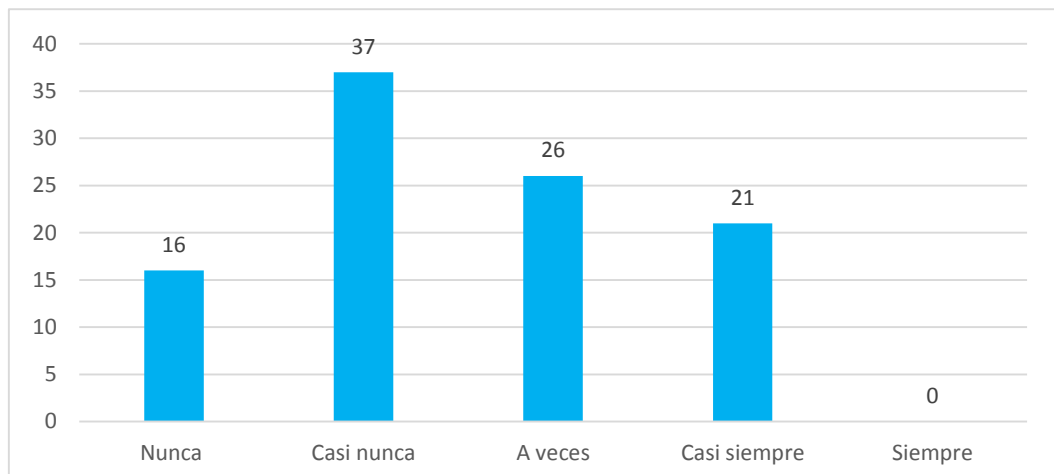
La cooperación de la comunidad educativa es notoria en actividad proyectadas hacia la comunidad

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	3	16
Casi nunca	7	37
A veces	5	26
Casi siempre	4	21
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 25.

La cooperación de la comunidad educativa es notoria en actividad proyectadas hacia la comunidad.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 27 y la Figura 25 se observa que el 21% de los trabajadores afirman que casi siempre toda la comunidad educativa participa en eventos a beneficio de la I.E. o comunidad, el 26% mencionan a veces, el 37% casi nunca y el 16% nunca.

Tabla 28.

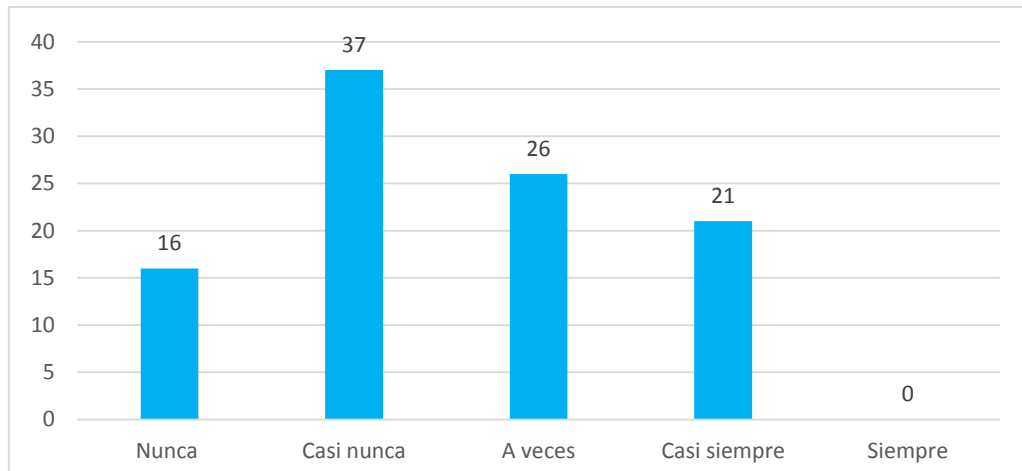
Existe iniciativa para organizar actividades en beneficio de la comunidad.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	2	11
Casi nunca	5	26
A veces	10	53
Casi siempre	2	11
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 26.

Existe iniciativa para organizar actividades en beneficio de la comunidad.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 28 y la Figura 26 se observa que el 11% de los trabajadores afirman que se cuenta con iniciativa para realizar proyección social, el 53% mencionan a veces, el 26% casi nunca y el 11% nunca.

Tabla 29.

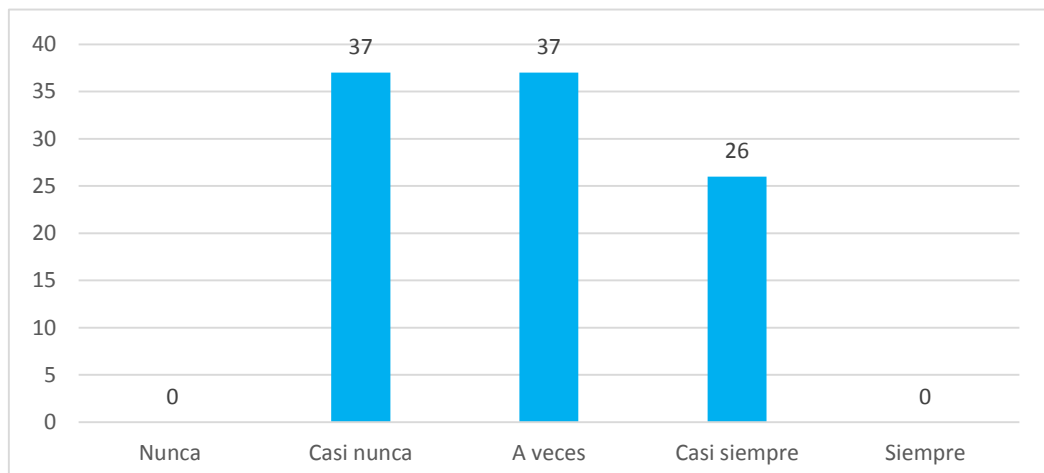
Proyectos de investigación e innovación son desarrollados en favor de la calidad educativa

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	0	0
Casi nunca	7	37
A veces	7	37
Casi siempre	5	26
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 27.

Proyectos de investigación e innovación son desarrollados en favor de la calidad educativa.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 29 y la Figura 27 se observa que el 26% del personal afirman que casi siempre se desarrollan proyectos innovadores e investigativos, el 37% mencionan a veces y el 37% casi nunca.

Tabla 30.

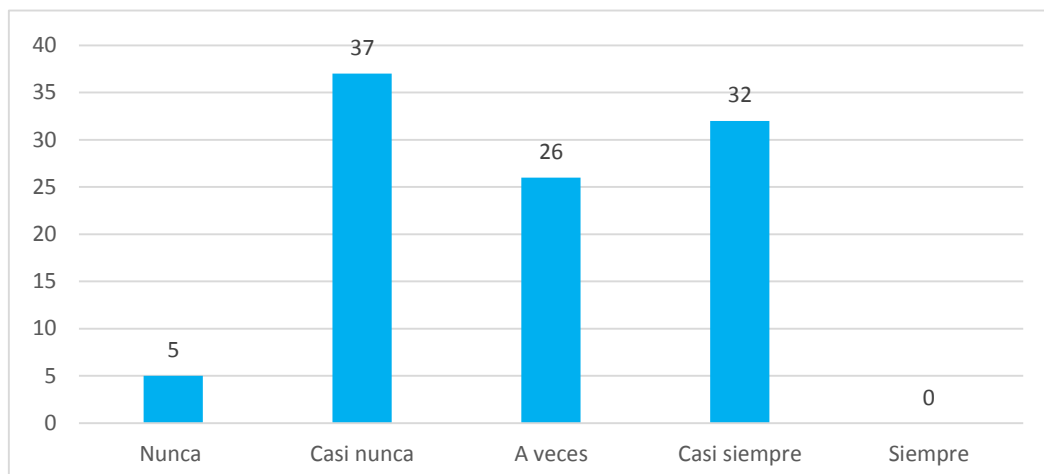
Se incluye a la familiar en el proceso de aprendizaje de los alumnos.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5
Casi nunca	7	37
A veces	5	26
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 28.

Se incluye a la familiar en el proceso de aprendizaje de los alumnos.



Fuente: El investigador.

La Tabla 30 y la Figura 28 muestran que el 32% de los trabajadores afirman que casi siempre se fomenta el trabajo entre el estudiante y su familia, el 26% mencionan a veces, el 37% casi nunca y 5% nunca.

Tabla 31.

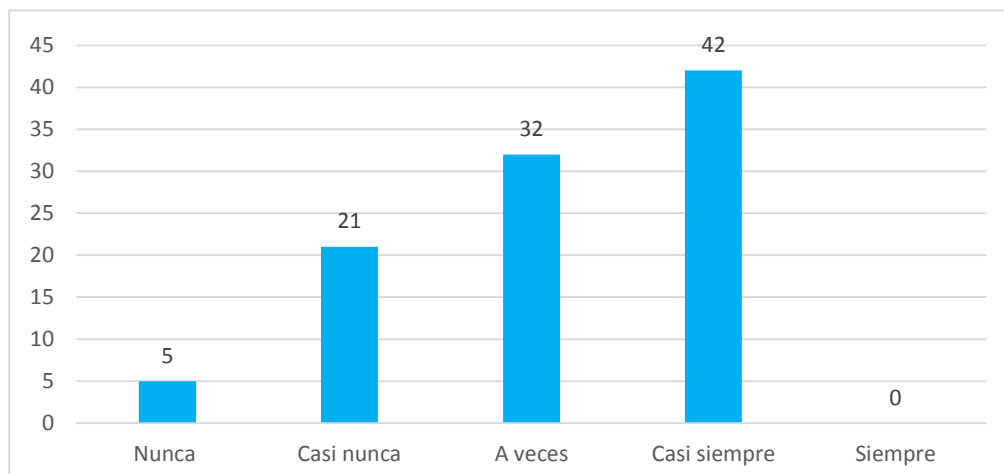
Se inserta en la enseñanza elementos de cultura en beneficio de la comunidad.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	1	5
Casi nunca	4	21
A veces	6	32
Casi siempre	8	42
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 29.

Se inserta en la enseñanza elementos de cultura en beneficio de la comunidad.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 31 y la Figura 29 se observa que el 42% de los trabajadores afirman que casi siempre se practican enseñanza de cultura, el 32% mencionan a veces, el 21% casi nunca y 5% nunca.

Tabla 32.

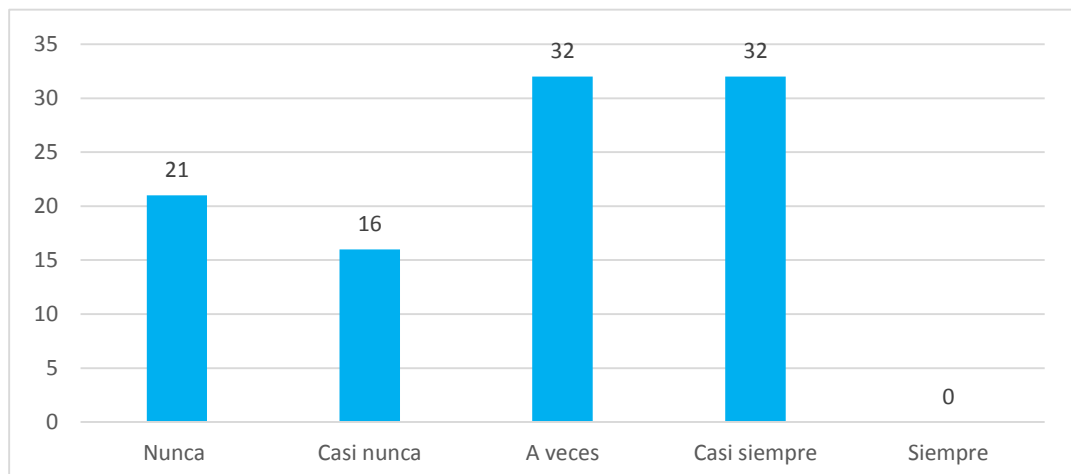
Las autoridades y la comunidad educativa tienen como objetivo común mejorar la calidad educativa.

Respuesta	Trabajadores	%
Nunca	4	21
Casi nunca	3	16
A veces	6	32
Casi siempre	6	32
Siempre	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 30.

Las autoridades y la comunidad educativa tienen como objetivo común mejorar la calidad educativa.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 32 y la Figura 30 se observa que el 32% de los trabajadores afirman que casi siempre se interactúa entre las autoridades y la comunidad educativa, el 32% mencionan a veces, el 32% casi nunca y 21% nunca.

Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos en el instrumento para evaluar el Clima institucional.

Tabla 33.

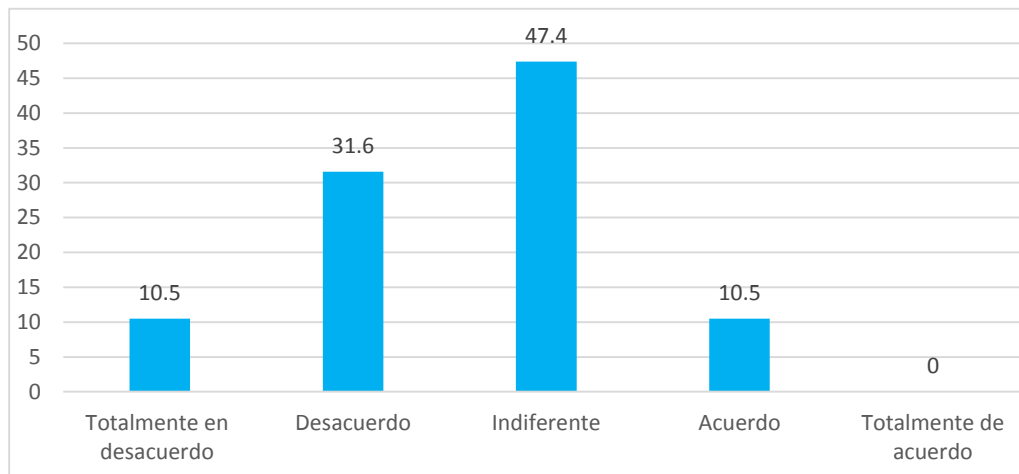
La I.E. incentiva la labor de sus trabajadores siendo flexibles en la asignación de labores.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	2	10.5
Desacuerdo	6	31.6
Indiferente	9	47.4
Acuerdo	2	10.5
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 31.

La I.E. incentiva la labor de sus trabajadores siendo flexibles en la asignación de labores.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 33 y la Figura 31 se observa que el 10.5% de los trabajadores afirman estar de acuerdo en que la I.E. flexibiliza el trabajo para promover el desempeño laboral, el 47.4% se muestran indiferentes, el 31.6% en desacuerdo y 10.5% totalmente desacuerdo.

Tabla 34.

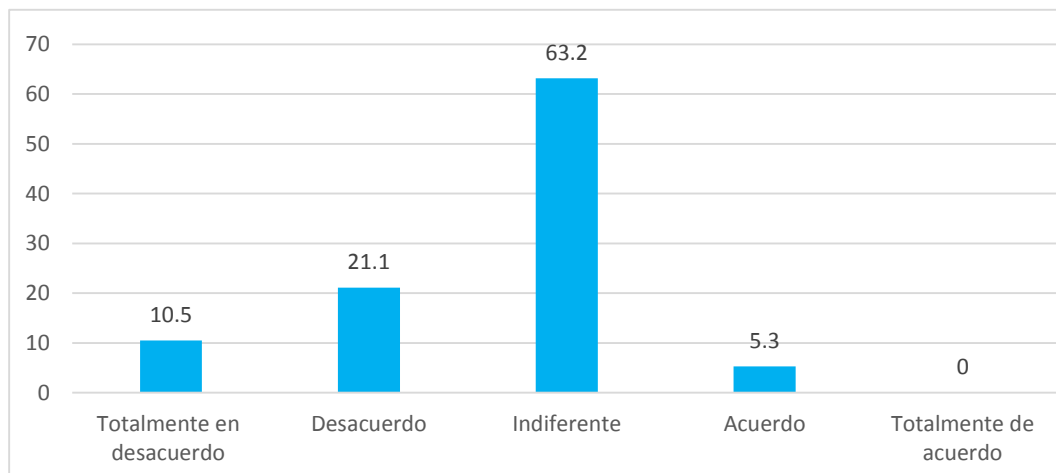
La plana docente logra desarrollarse como persona porque encuentra un ambiente accesible e informal.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	2	10.5
Desacuerdo	4	21.1
Indiferente	12	63.2
Acuerdo	1	5.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 32.

La plana docente logra desarrollarse como persona porque encuentra un ambiente accesible e informal.



Fuente: El investigador.

La Tabla 34 y la Figura 32 muestran que el 5.3% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que el ambiente es adecuado para su desarrollo personal, el 63.2% se muestran indiferentes, el 21.1% en desacuerdo y 10.5% totalmente desacuerdo.

Tabla 35.

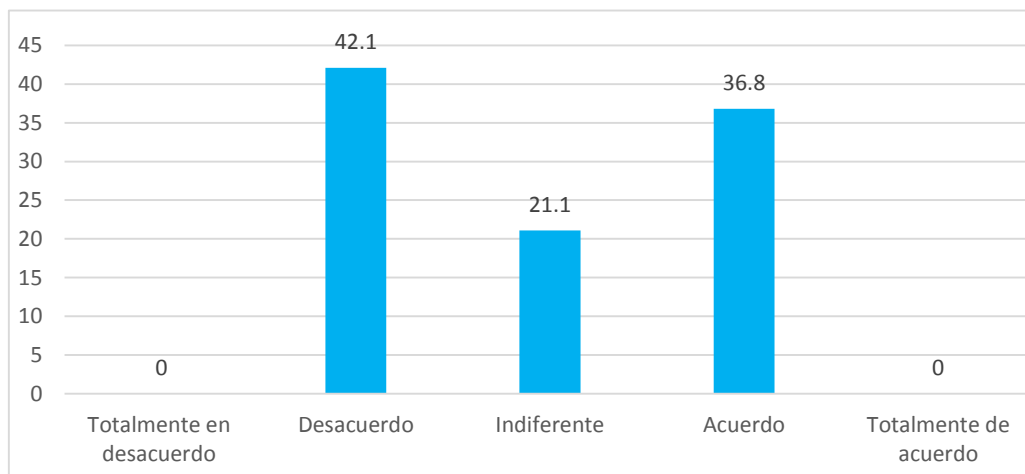
La aplicación excesiva de reglamentos, obstaculiza la labor docente.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	8	42.1
Indiferente	4	21.1
Acuerdo	7	36.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 33.

La aplicación excesiva de reglamentos, obstaculiza la labor docente.



Fuente: El investigador.

La Tabla 35 y la Figura 33 muestran que el 36.8% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. obstaculiza la labor docente por aplicar exageradamente la reglamentación, el 21.1% se muestran indiferentes y el 42.1% están en desacuerdo.

Tabla 36.

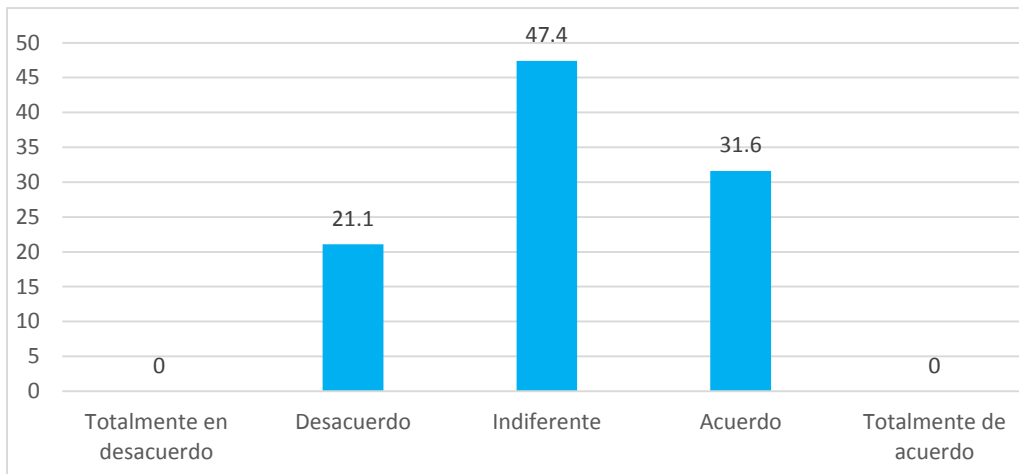
La burocracia implementada dificulta el desempeño docente.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	4	21.1
Indiferente	9	47.4
Acuerdo	6	31.6
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 34.

La burocracia implementada dificulta el desempeño docente.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 36 y la Figura 34 se observa que el 31.6% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que las barreras burocráticas obstaculizan el rendimiento docente, el 47.4% se muestran indiferentes y el 21.1% están en desacuerdo.

Tabla 37.

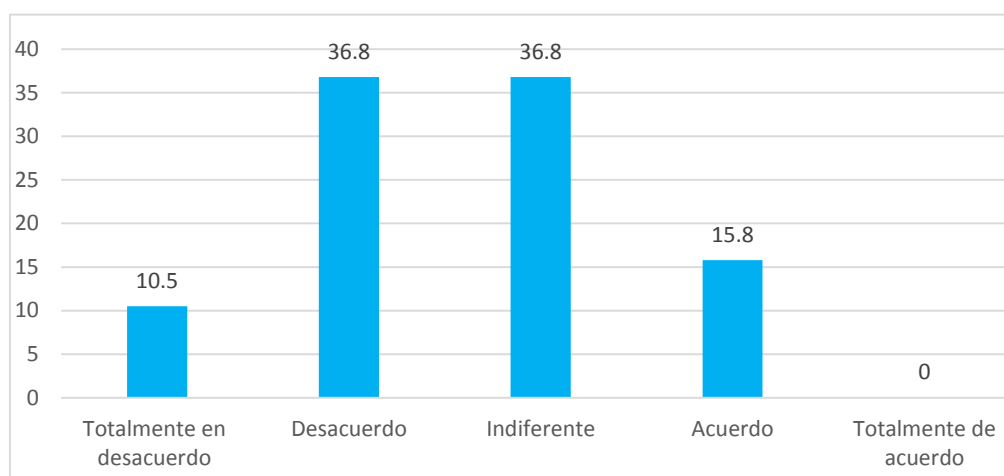
La I. E. asigna responsabilidades a su personal que es supervisada de manera general.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	2	10.5
Desacuerdo	7	36.8
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	3	15.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 35.

La I. E. asigna responsabilidades a su personal que es supervisada de manera general.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 37 y la Figura 35 se observa que el 15.8% del personal mencionan estar de acuerdo en que la I.E. otorga responsabilidades al personal, el 36.8% se muestran indiferentes, el 36.8% están en desacuerdo y el 10.5% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 38.

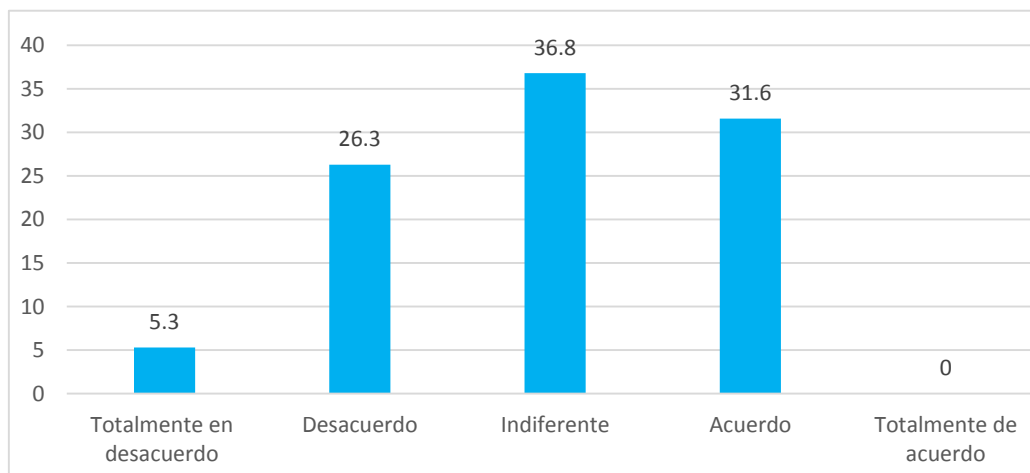
La plana docente conoce sus deberes y los realiza con responsabilidad, añadiendo valor a su quehacer.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	5	26.3
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	6	31.6
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 36.

La plana docente conoce sus deberes y los realiza con responsabilidad, añadiendo valor a su quehacer.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 38 y la Figura 36 se observa que el 31.6% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que el docente se desenvuelve responsablemente agregando valor a su trabajo, el 36.8% se muestran indiferentes, el 26.3% están en desacuerdo y el 5.3% está totalmente desacuerdo.

Tabla 39.

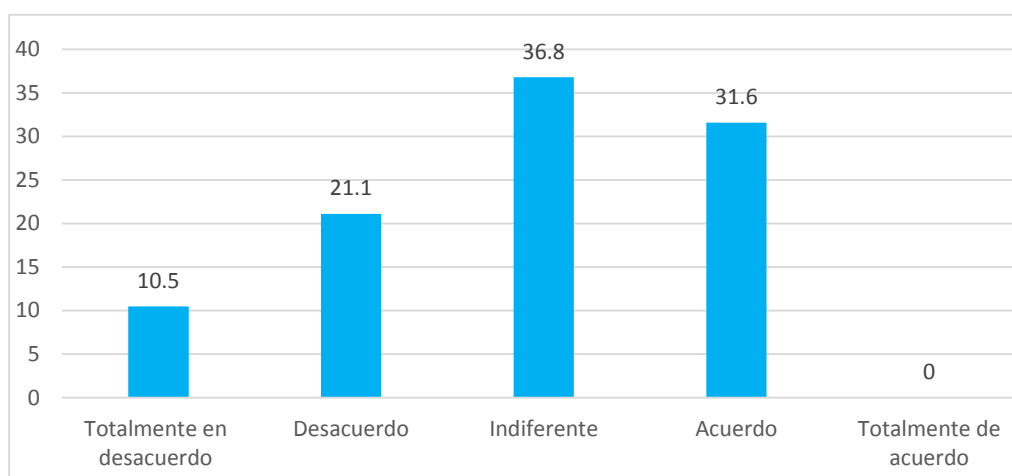
Por norma, la I.E. supervisa detalladamente a sus docentes para verificar el cumplimiento de su labor.

Respuesta	Trabajadores	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	10.5
Desacuerdo	4	21.1
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	6	31.6
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 37.

Por norma, la I.E. supervisa detalladamente a sus docentes para verificar el cumplimiento de su labor.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 39 y la Figura 37 se observa que el 31.6% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. por norma supervise exhaustivamente a los docentes, el 36.8% se muestran indiferentes, el 21.1% están en desacuerdo y el 10.5% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 40.

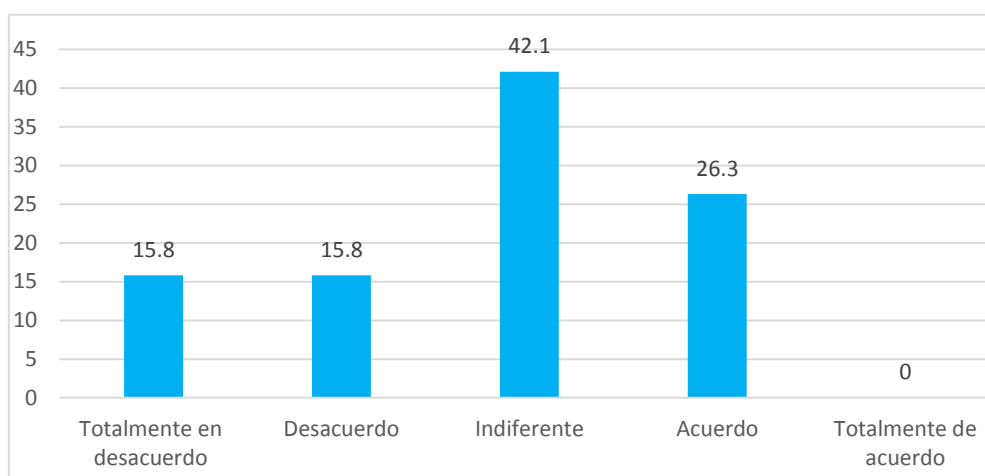
El director es constantemente consultado por los docentes para que realicen trabajos de rutina.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	3	15.8
Desacuerdo	3	15.8
Indiferente	8	42.1
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 38.

El director es constantemente consultado por los docentes para que realicen trabajos de rutina.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 40 y la Figura 38 se observa que el 26.5% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que el docente de consultar todo al director, el 42.1% se muestran indiferentes, el 15.8% están en desacuerdo y el 15.8% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 41.

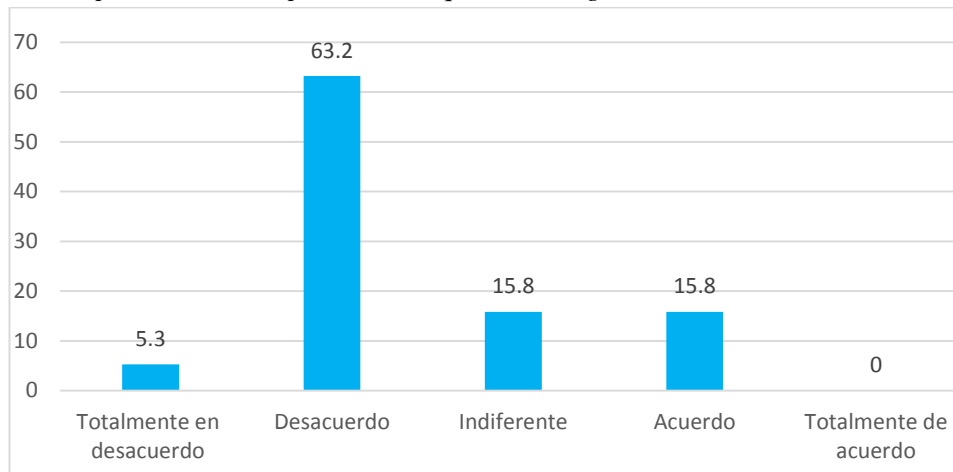
La I.E. prioriza las compensaciones que los castigos.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	12	63.2
Indiferente	3	15.8
Acuerdo	3	15.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 39.

La I.E. prioriza las compensaciones que los castigos.



Fuente: El investigador.

La Tabla 41 y la Figura 39 muestran que el 15.8% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que se apliquen más recompensas que castigos, el 15.8% se muestran indiferentes, el 63.2% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 42.

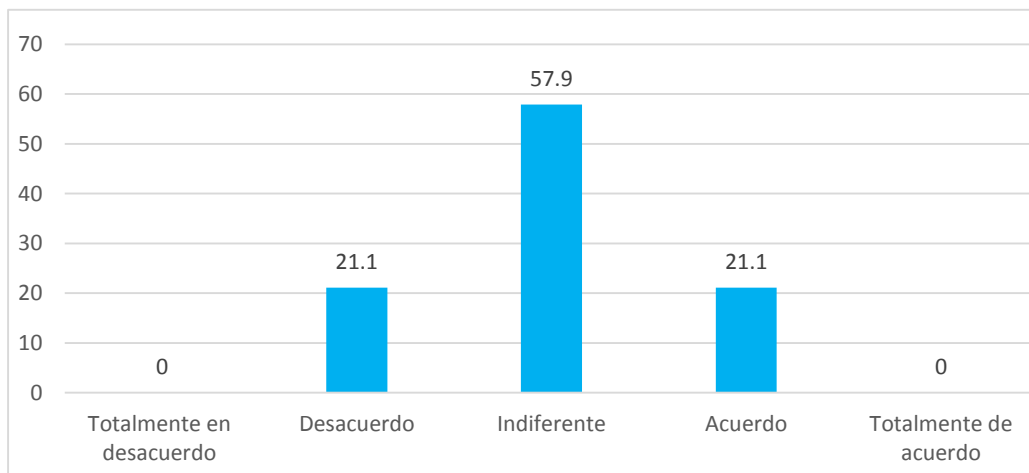
La plana docente se siente contenta con las recompensas recibidas por el cumplimiento de objetivos.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	4	21.1
Indiferente	11	57.9
Acuerdo	4	21.1
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 40.

La plana docente se siente contenta con las recompensas recibidas por el cumplimiento de objetivos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 42 y la Figura 40 se observa que el 21% del personal mencionan estar contentos con las recompensas que se les adjudican por el cumplimiento de objetivos, el 57.9% se muestran indiferentes y el 21.1% están en desacuerdo.

Tabla 43.

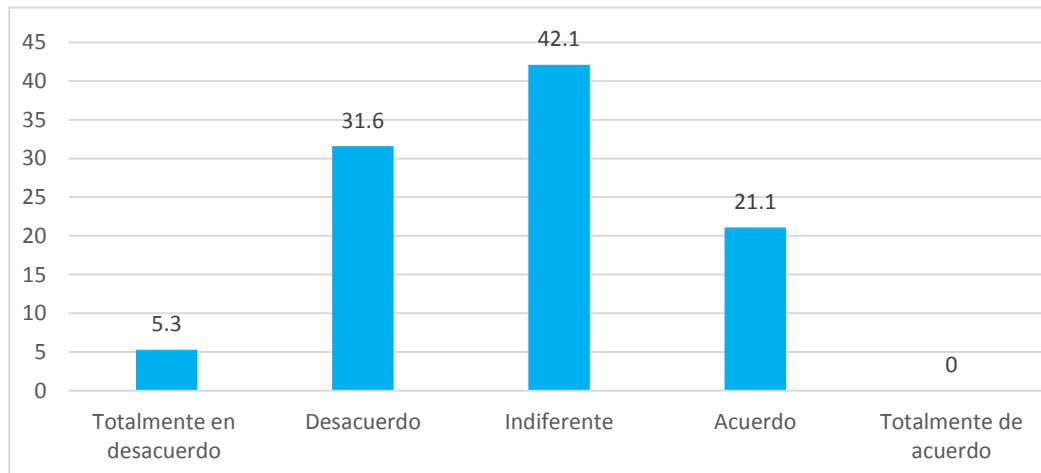
La I.E. sanciona cuando no se alcanzan los objetivos deseados.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	6	31.6
Indiferente	8	42.1
Acuerdo	4	21.1
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 41.

La I.E. sanciona cuando no se alcanzan los objetivos deseados.



Fuente: El investigador.

La Tabla 43 y la Figura 41 muestran que el 21.1% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que el cumplimiento de objetivos está sujeto a sanciones, el 42.1% se muestran indiferentes, el 31.6% están en desacuerdo y el 5.6% están totalmente desacuerdo.

Tabla 44.

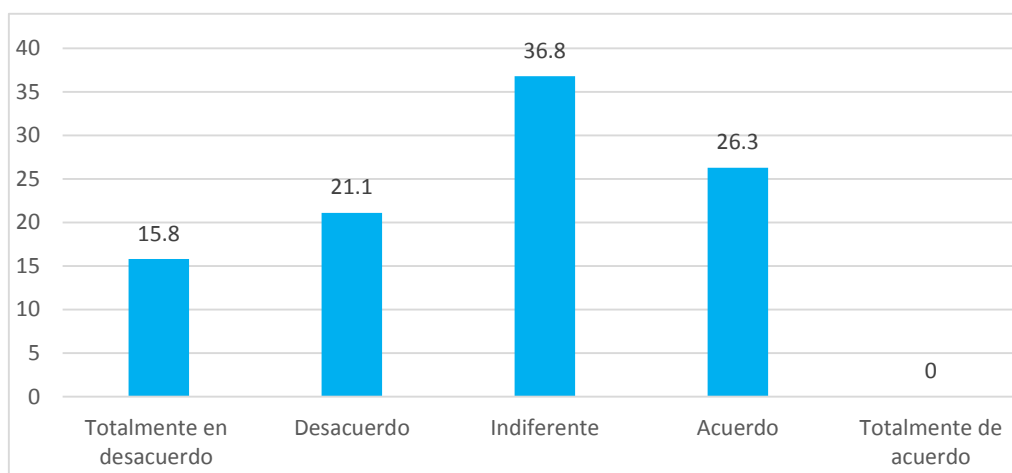
Es adecuado que la I.E. aplique represalias cuando no se han alcanzado los objetivos

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	3	15.8
Desacuerdo	4	21.1
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 42.

Es adecuado que la I.E. aplique represalias cuando no se han alcanzado los objetivos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 44 y la Figura 42 se observa que el 26.3% de los trabajadores mencionan que es correcto la aplicación de sanciones por incumplimiento de objetivos, el 36.8% se muestran indiferentes, el 21.1% están en desacuerdo y el 15.8% están totalmente desacuerdo.

Tabla 45.

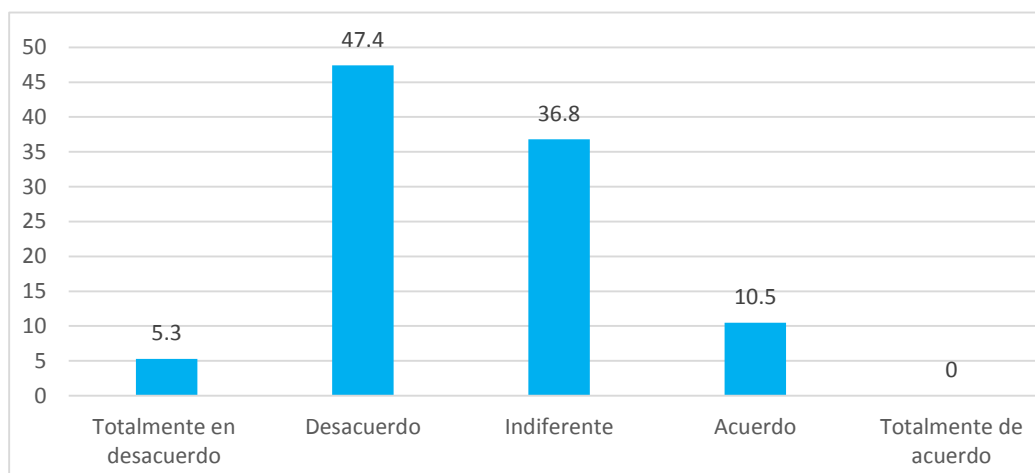
Los docentes son incentivados por la I.E. para asumir nuevos desafíos.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	9	47.4
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	2	10.5
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 43.

Los docentes son incentivados por la I.E. para asumir nuevos desafíos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 45 y la Figura 43 se observa que el 10.5% del personal mencionan que la I.E. incentiva a los docentes a cumplir nuevos desafíos, el 36.8% se muestran indiferentes, el 47.4% están en desacuerdo y el 5% están totalmente desacuerdo.

Tabla 46.

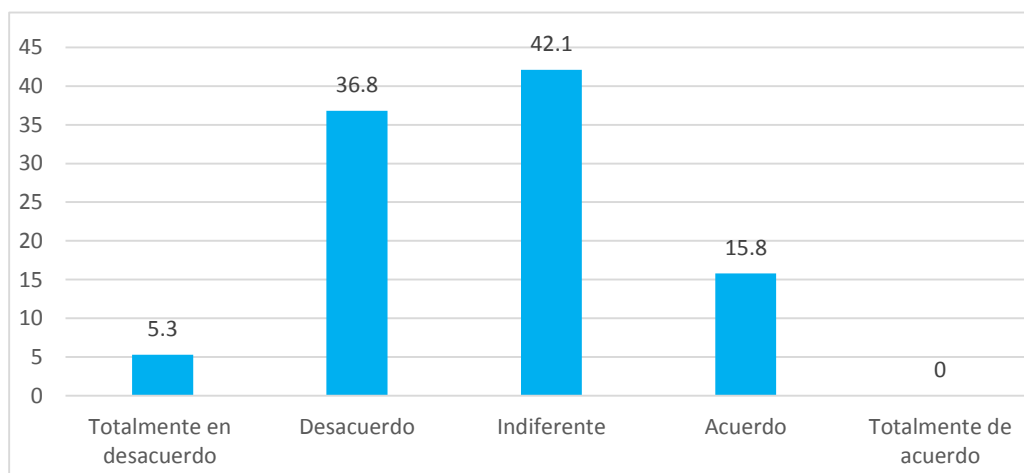
Para el docente, su labor se ha convertido en un vivificante reto.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	7	36.8
Indiferente	8	42.1
Acuerdo	3	15.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 44.

Para el docente, su labor se ha convertido en un vivificante reto.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 46 y la Figura 44 se observa que el 15.8% de los trabajadores mencionan que el docente considera su labor como un reto estimulante, el 42.1% se muestran indiferentes, el 36.8% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 47.

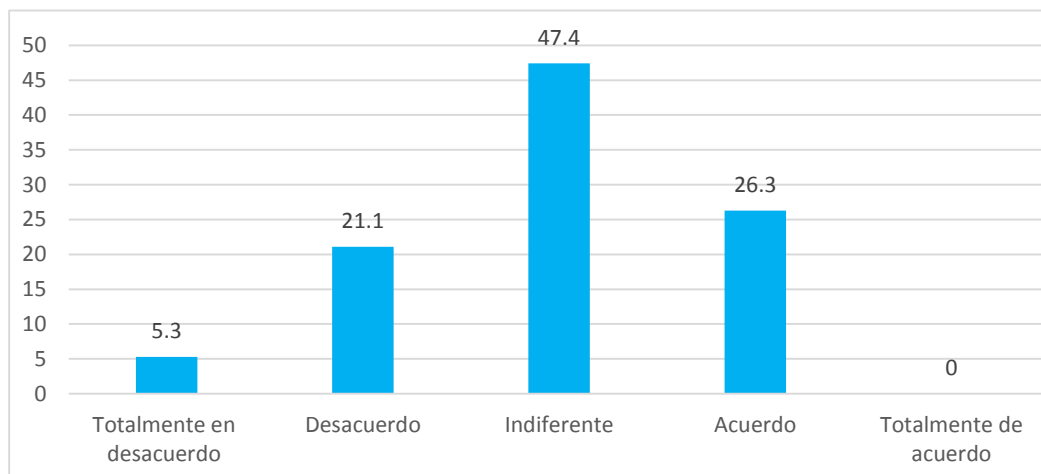
La I.E. promueve desafíos sorprendidos y no planificados para los docentes.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	4	21.1
Indiferente	9	47.4
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 45.

La I.E. promueve desafíos sorpresivos y no planificados para los docentes.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 47 y la Figura 45 se observa que el 26.3% de los trabajadores mencionan que los desafíos que propone la I.E. los toman por sorpresa, el 47.4% se muestran indiferentes, el 21.1% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente desacuerdo.

Tabla 48.

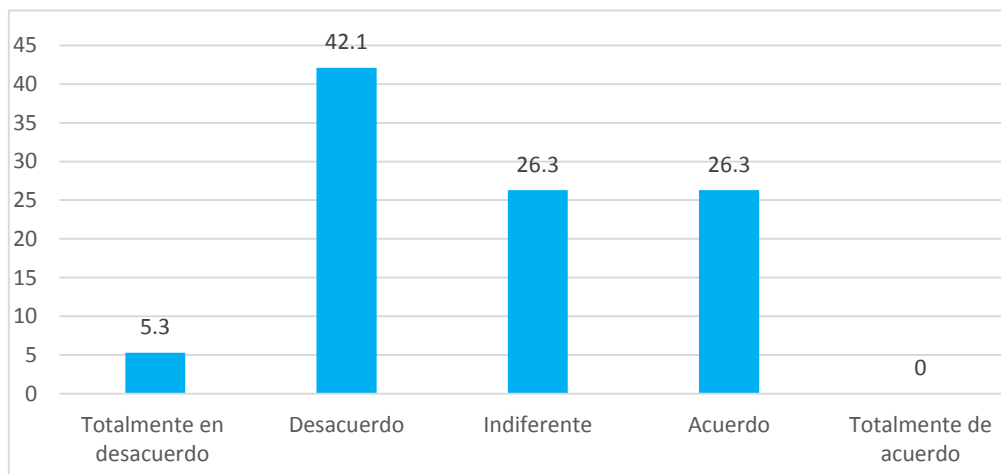
La I.E. promueve desafíos sorpresivos y no planificados para los docentes.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	8	42.1
Indiferente	5	26.3
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 46.

La I.E. promueve desafíos sorprendidos y no planificados para los docentes.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 48 y la Figura 46 se observa que el 26.3% de los trabajadores mencionan que existe falta promoción de desafíos, el 26.3% se muestran indiferentes, el 42.1% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente desacuerdo.

Tabla 49.

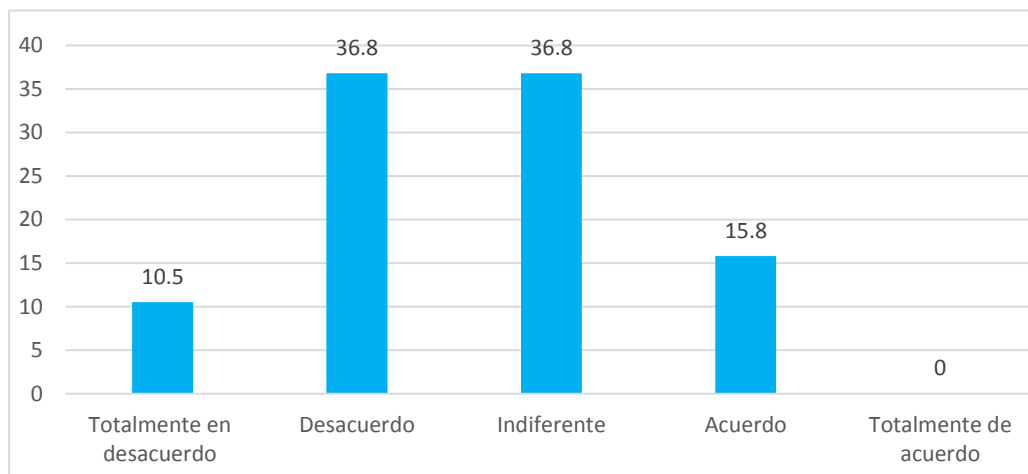
El personal que labora en la I.E. considera que las relaciones humana son.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	2	10.5
Desacuerdo	7	36.8
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	3	15.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 47.

El personal que labora en la I.E. considera que las relaciones humanas son.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 49 y la Figura 47 se observa que el 15.8% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que existen relaciones interpersonales adecuadas, el 36.8% se muestran indiferentes, el 36.8% están en desacuerdo y el 10.5% están totalmente desacuerdo.

Tabla 50.

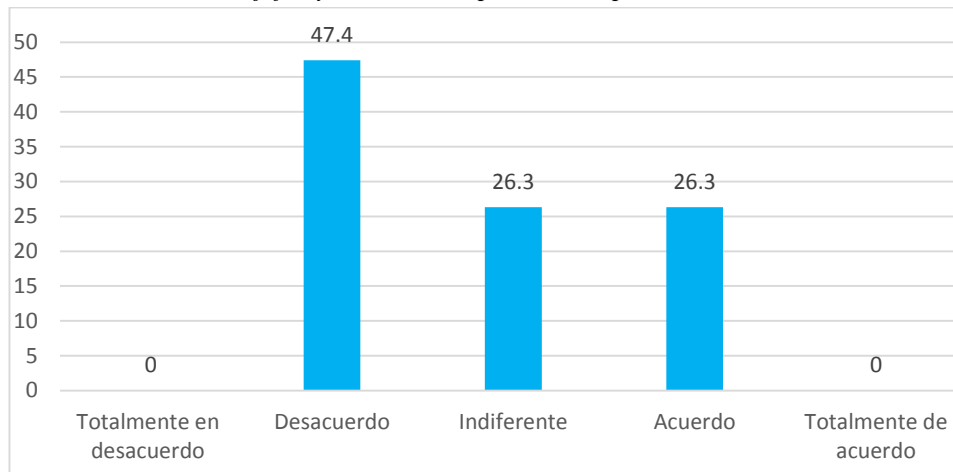
La interacción entre jefes y docentes es promovida por la I.E.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	9	47.4
Indiferente	5	26.3
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 48.

La interacción entre jefes y docentes es promovida por la I.E.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 50 y la Figura 48 se observa que el 26.3% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. incentiva la interacción entre docentes y jefes, el 26.3% se muestran indiferentes, el 47.4% están en desacuerdo.

Tabla 51.

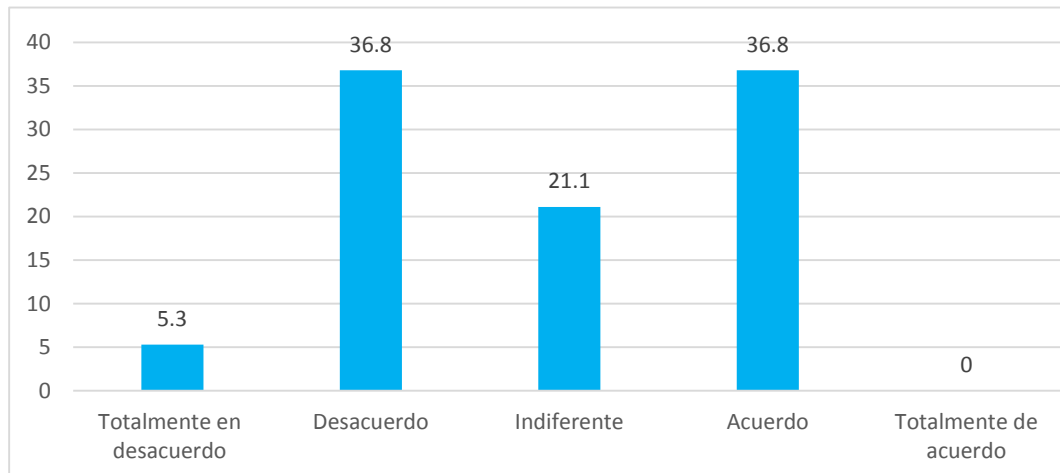
La condescendencia mostrada ante las discrepancias está distribuida por niveles.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	7	36.8
Indiferente	4	21.1
Acuerdo	7	36.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 49.

La condescendencia mostrada ante las discrepancias esta distribuida por niveles.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 51 y la Figura 49 se observa que el 36.8% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. promueve la tolerancia a opiniones discrepantes, el 21.1% se muestran indiferentes, el 36.8% están en desacuerdo y el 5.3% esta totalmente desacuerdo.

Tabla 52.

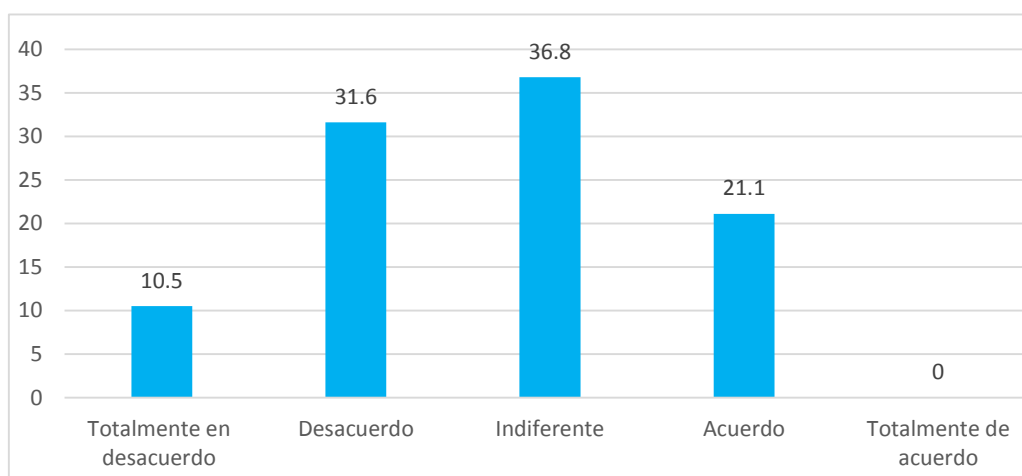
El personal considera que sus discrepancias suelen solucionar conflictos.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	2	10.5
Desacuerdo	6	31.6
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	4	21.1
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 50.

El personal considera que sus discrepancias suelen solucionar conflictos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 52 y la Figura 50 se observa que el 21.1% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que sus opiniones discrepantes son útiles, el 36.8% se muestran indiferentes, el 31.6% están en desacuerdo y el 10.5% está totalmente desacuerdo.

Tabla 53.

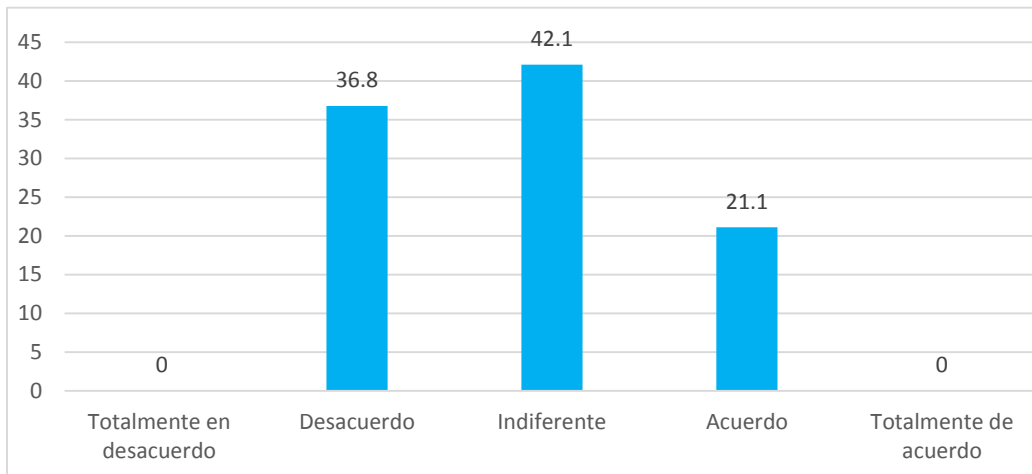
Es casi imposible que una opinión contraria sea aceptada por la Institución

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	7	36.8
Indiferente	8	42.1
Acuerdo	4	21.1
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 51.

Es casi imposible que una opinión contraria sea aceptada por la Institución.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 53 y la Figura 51 se observa que el 21.1% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que las opiniones discrepantes son difícilmente escuchadas, el 42.1% se muestran indiferentes y el 36.8% están en desacuerdo.

Tabla 54.

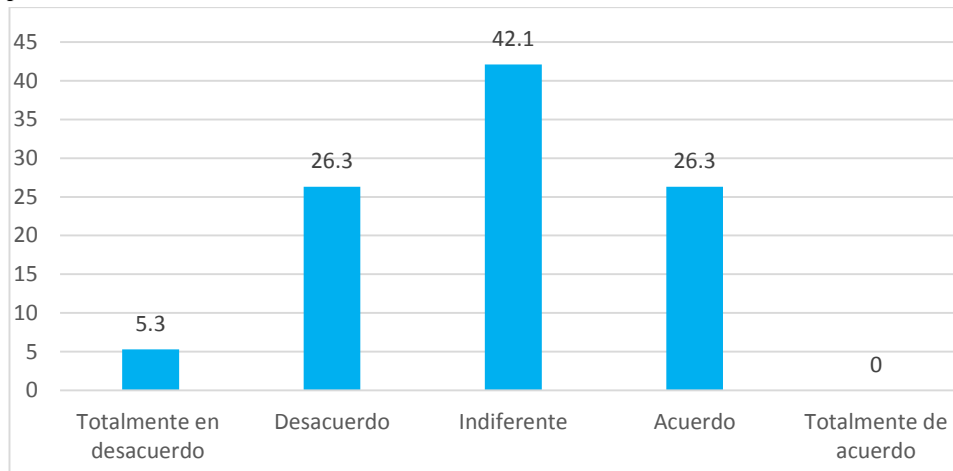
Por falta de capacidad de aceptar opiniones discrepantes no se solucionan los problemas.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	5	26.3
Indiferente	8	42.1
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 52.

Por falta de capacidad de aceptar opiniones discrepantes no se solucionan los problemas.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 54 y la Figura 52 se observa que el 26.3% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que los problemas persisten por no escuchar las opiniones discrepantes, el 42.1% se muestran indiferentes, el 26.3% están en desacuerdo y el 5.3% esta totalmente desacuerdo.

Tabla 55.

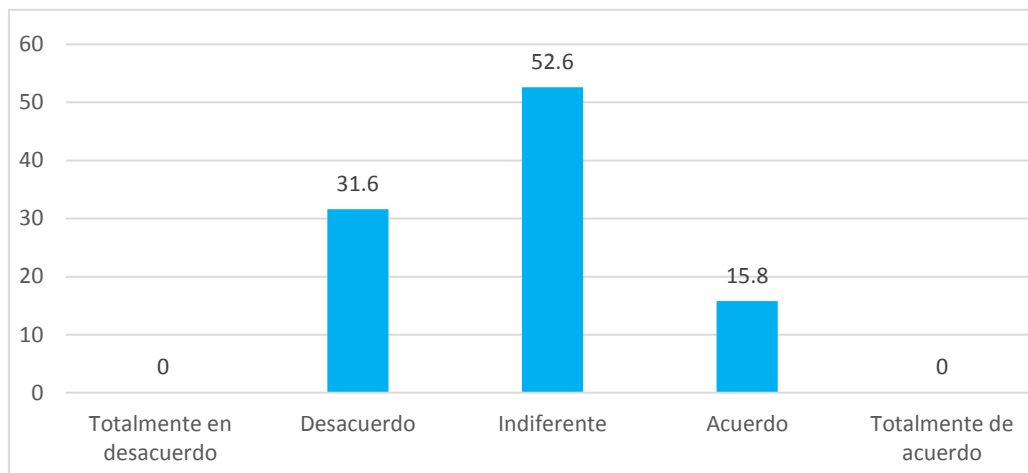
En la I.E. se incentiva la sensación de que el docente pertenece a su centro de labor.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	0	0
Desacuerdo	6	31.6
Indiferente	10	52.6
Acuerdo	3	15.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 53.

En la I.E. se incentiva la sensación de que el docente pertenece a su centro de labor.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 55 y la Figura 53 se observa que el 15.8% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. promueve el sentimiento de pertenencia a la misma, el 52.6% se muestran indiferentes y el 31.6% están en desacuerdo.

Tabla 56.

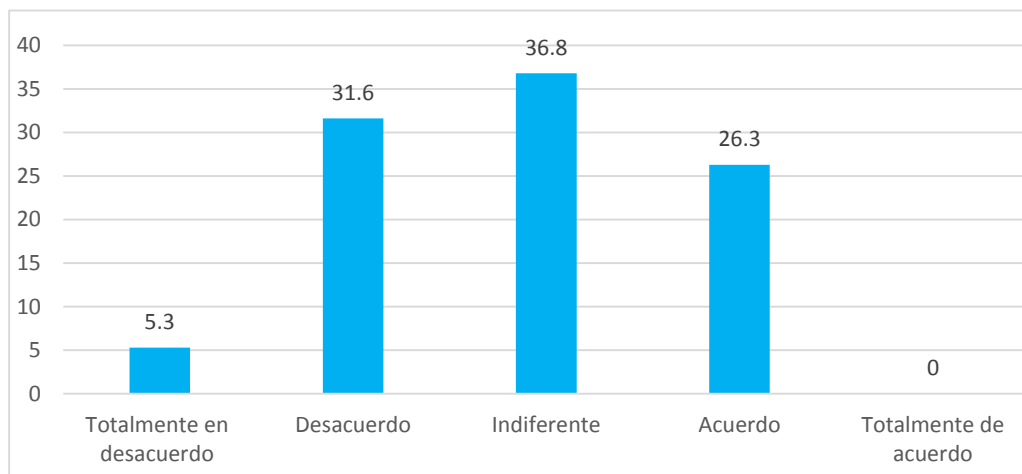
El docente se considera como parte sustancial de la institución.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	6	31.6
Indiferente	7	36.8
Acuerdo	5	26.3
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 54.

El docente se considera como parte sustancial de la institución.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 56 y la Figura 54 se observa que el 26.3% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que los docentes se sienten parte importante de la institución, el 36.8% se muestran indiferentes, el 31.6% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 57.

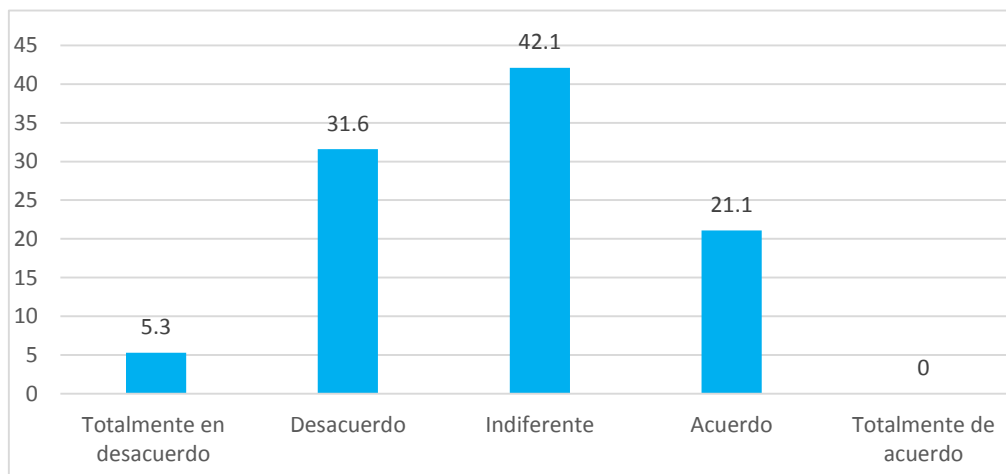
El docente siente que no se promueve su pertenencia a la institución.

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	6	31.6
Indiferente	7	42.1
Acuerdo	5	21.1
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 55.

El docente siente que no se promueve su pertenencia a la institución.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 57 y la Figura 55 se observa que el 21.1% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. no promueve el sentimiento de pertenencia, el 42.1% se muestran indiferentes, el 31.6% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 58.

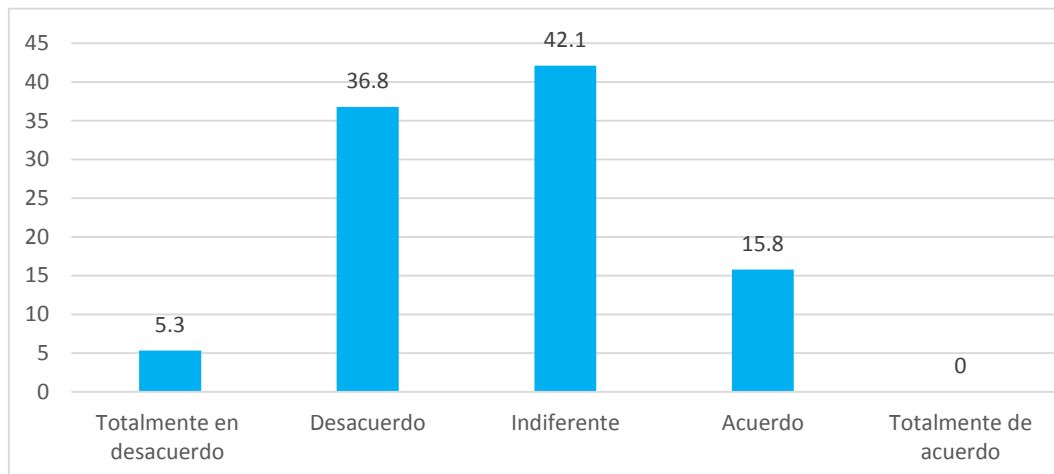
El personal siente que es ajeno a su centro de labor porque observa desinterés en ellos..

Respuesta	Trabajadores	%
Totalmente en desacuerdo	1	5.3
Desacuerdo	7	36.8
Indiferente	8	42.1
Acuerdo	3	15.8
Totalmente de acuerdo	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 56.

El personal siente que es ajeno a su centro de labor porque observa desinterés en ellos.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 58 y la Figura 56 se observa que el 15.8% de los trabajadores mencionan estar de acuerdo en que la I.E. se preocupa poco por lo miembros de la comunidad educativa, el 42.1% se muestran indiferentes, el 36.8% están en desacuerdo y el 5.3% están totalmente en desacuerdo.

Entonces el nivel de clima organizacional observada en la institución es:

Tabla 59.

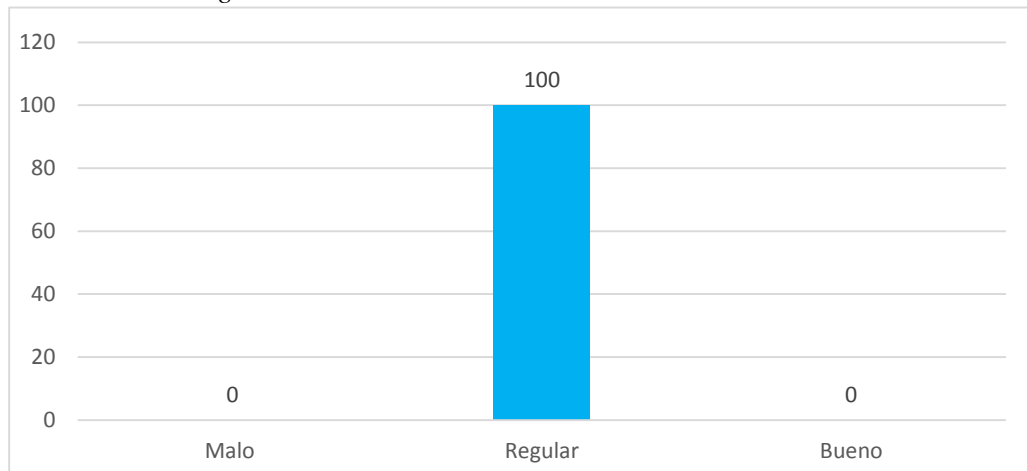
Nivel de Clima organizacional

Respuesta	Trabajadores	%
Malo	0	0
Regular	19	100
Bueno	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 57.

Nivel de Clima organizacional.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 59 y la Figura 57 se observa que el 100% de los trabajadores consideran que existe un Clima organizacional regular.

Seguidamente, el nivel de Gestión educativa observada en la institución es:

Tabla 60.

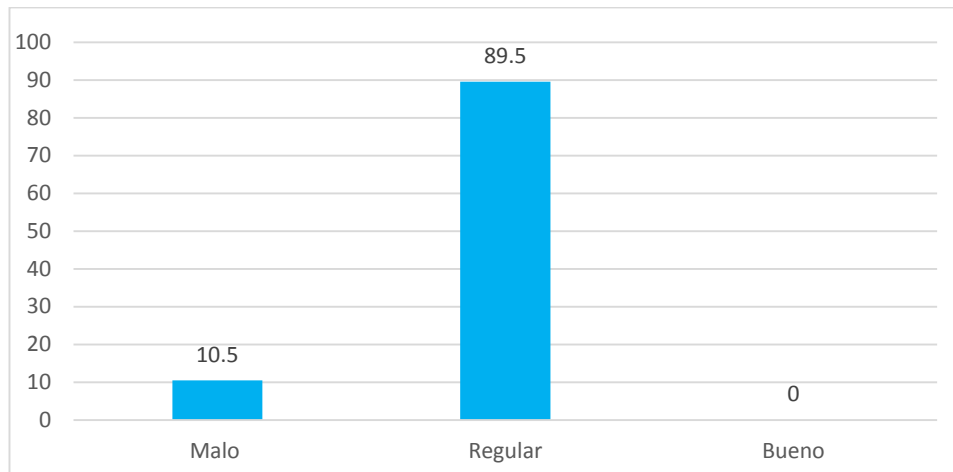
Nivel de Gestión Educativa

Respuesta	Trabajadores	%
Malo	2	10.5
Regular	17	89.5
Bueno	0	0
Total	19	100

Fuente: El investigador.

Figura 58.

Nivel de Gestión educativa.



Fuente: El investigador.

En la Tabla 60 y la Figura 58 se observa que el 89.5% de los trabajadores consideran que existe un Nivel de gestión educativo regular, mientras que el 10.5% la considera mala.

A continuación, se realizó el contraste de hipótesis

4.2. Contrastación de hipótesis

a. Hipótesis general

Ho: No existe asociación entre las variables clima institucional y gestión educativa

Ha: Existe asociación entre las variables clima institucional y gestión educativa

Tabla 61.

Prueba de correlación Spearman hipótesis general .

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Spearman.	T = 4.99	0.00013**	0.78

Nota: Elaborado por el investigador

** Altamente significativo

La Tabla 61 muestra que existe una correlación significativa entre la Gestión educativa y el Clima institucional, con un nivel de 78%.

b. Hipótesis específicas:

b.1. Hipótesis específica 1:

Ho: No existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión institucional.

Ha: Existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión institucional.

Tabla 62.
Prueba de correlación Spearman. Hipótesis específica 1

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Spearman.	T = 5.1	0.0001**	0.769

Nota: Elaborado por el investigador

** Altamente significativo

La Tabla 61 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión Gestión institucional y el Clima institucional, con un nivel de 76.9%.

b.2. Hipótesis específica 2:

Ho: No existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión administrativa.

Ha: Existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión administrativa.

Tabla 63.
Prueba de correlación Spearman Hipótesis específica 2.

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Spearman.	T = 4.13	0.00076**	0.719

Nota: Elaborado por el investigador

** Altamente significativo

La Tabla 62 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión Gestión administrativa y el Clima institucional, con un nivel de 71.9%.

b.3. Hipótesis específica 3:

Ho: No existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión pedagógica.

Ha: Existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión pedagógica.

Tabla 64.

Prueba de correlación Spearman. Hipótesis específica 3

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Spearman.	T = 4.15	0.00078**	0.72

Nota: Elaborado por el investigador

** Altamente significativo

La Tabla 63 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión Gestión pedagógica y el Clima institucional, con un nivel de 72%.

b.4. Hipótesis específica 4:

Ho: No existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión comunitaria.

Ha: Existe asociación entre las variables clima institucional y la dimensión gestión comunitaria.

Tabla 65.

Prueba de correlación Spearman. Hipótesis específica 4.

Prueba	T calculado	P calculado	Rho
Spearman.	T = 4.53	0.00033**	0.75

Nota: Elaborado por el investigador

La Tabla 64 muestra que existe una correlación significativa entre la dimensión Gestión comunitaria y el Clima institucional, con un nivel de 75%.

4.3 Discusión de resultados

El presente estudio ha determinado que existe una asociación significativa entre el Clima organizacional y la Gestión educativa en la red educativa Suma Qhantati de la Ugel Moho, lo cual coincide con las investigaciones ejecutadas por Carlos (2021), Guillen (2016), Aldana (2013), Amasifuen (2018) y Rivas (2021), quienes enfatizaron que el manejo adecuado de la Gestión educativa e institucional se asocia positivamente con el desenvolvimiento del clima organizacional, creando un ambiente adecuado para que los miembros de la Institución puedan laborar satisfactoriamente.

El nivel de clima organizacional percibido por los miembros de la Institución fue en su totalidad de regular, tal como lo menciona Amasifuen(2018) y Aldana (2013), lo que indica que estas instituciones adheridas al MINEDU, tienen en común falencias en el manejo de personal, lo cual afecta el desenvolvimiento individual de los miembros, Es importante resaltar que el Clima organizacional viene a representar la identidad de una institución lo que refleja su comportamiento, las luchas externas e internas que ha tenido, también las personas que atrae a ella (Halpin y Croft, 1963, citado por Parras, 2018). Entonces resulta importante corregir las estrategias de participación de la institución para forjar identidad en sus miembros.

Finalmente, con respecto a la Gestión educativa percibida, el 90% de los trabajadores de la institución la calificó como regular. La UNESCO (2011) establece componentes internos e externos que el MINEDU a adoptado para una adecuada Gestión educativa. En nuestra institución existe falencias en la aplicación de las estrategias para mejorar el desenvolvimiento de las dimensiones que la conforman lo que genera malestar en los miembros de la comunidad educativa

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Se estableció la asociación significativa entre el Clima organizacional y la Gestión educativa, en la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho, contrastada mediante el coeficiente de Spearman ($p = 0.00013$) con un nivel de 81%.
- Se estableció la asociación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión Gestión Institucional en la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho, contrastada mediante el coeficiente de Spearman ($p = 0.00011$) con un nivel de 78.7%.
- Se estableció la asociación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión Gestión Administrativa en la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho, contrastada mediante el coeficiente de Spearman ($p = 0.0001$) con un nivel de 76.9%.
- Se estableció la asociación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión Gestión Pedagógica en la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho, contrastada mediante el coeficiente de Spearman ($p = 0.00076$) con un nivel de 71.9%.
- Se estableció la asociación significativa entre el Clima organizacional y la dimensión Gestión Comunitaria en la Red Educativa Suma Qhantati de la UGEL Moho, contrastada mediante el coeficiente de Spearman ($p = 0.00033$) con un nivel de 75%.

RECOMENDACIONES

- A la institución, implementar estrategias innovadoras que permitan al miembro de la comunidad educativa sentirse parte de la institución y así pueda mejorar su rendimiento que se verá reflejado en el cumplimiento de los objetivos trazados.
- A los miembros de la institución, entre directivos y docentes, incentivarlos a trabajar conjuntamente bajo un fin común que es mejorar la calidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- Aldana (2013) realizó la tesis titulada: La gestión institucional y el clima laboral de la Oroya – Junín. Universidad Mayor de San Marcos
- Amasifuen, G. (2018). Relación entre gestión educativa y clima laboral en la percepción de docentes de la I.E N°64005, Francisco Bolognesi, Callería Ucayali, tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali.
- Arca Ruiz, D. C. L. (2020). Plan de marketing interno para mejorar el clima organizacional de los trabajadores del departamento de cobranzas de la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones SAC, Chiclayo.
- Bush, T. (2020). Theories of educational leadership and management. *Theories of Educational Leadership and Management*, 1-208. Carlos, E. (2021). “Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de educación básica regular privada de Lima Este”, tesis doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola
- Copland, M., Darling-Hammond, L., Knapp, M., McLaughlin, M. & Talbert, J. (2018). *Leadership for teaching and learning: A framework for research and action*. New Orleans: American Educational Research Association.
- Ćurić, N., Lazarević, D., & Brzaković, P. (2018). EDUCATION MANAGEMENT IN A SUSTAINABLE DEVELOPMENT FUNCTION. *Quaestus*, (13), 185-194. García Carrizo, J. (2020). Estudio de las categorías de análisis de la imagen de marca en distritos culturales y creativos desde la Teoría Fundamentada de Glaser y Strauss. *Ene*, 8, 17.
- Gil, C. H., Carvajal, D. J. A., & Trujillo, A. V. (2018). Estudio de clima organizacional en una pyme de telecomunicaciones de Florencia, Caquetá, Colombia: aproximación al modelo Litwin y Stringer. *Revista criterios*, 25(1), 39-59.
- Guillén (2016) realizó la tesis titulada: Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015, para acceder a la maestría en educación en la Universidad César Vallejo, Lima
- Lizarazo Sánchez, D. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en los empleados de dos instituciones educativas de Colombia.
- LUCKESI, C. (2007). Gestão Democrática da escola, ética e sala de aula. *ABC educativo*, nº 64. São Paulo: Criarp.
- Gutiérrez, L. V. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación-Revista Científica*, 1(2), 18-28..
- NCPEA (2020). *Educational Administration: The Roles of Leadership and Management*

- Organizational climate (s.f.) Recuperado el 26 de Junio del 2022 de <https://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/47000/1/Unit-11.pdf>
- Ortega (2015) desarrolló la tesis denominada Las Competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Parra Laspriella, L. M. (2018). Propuesta de mejora al clima organizacional de las áreas administrativas en HMCL Colombia SAS año 2018 (Doctoral dissertation).
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>