

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Gestión Educativa y Clima Institucional en la Unidad de Gestión
Educativa Local de Cañete, año 2018**

Presentada por

Ydalia Lucia Ruiz Correa

Asesor

Dra. Rafaela Teodosia Huerta Camones

Para optar al Grado Académico de Maestro en Administración
con mención en Gestión Pública

Líneas de Investigación: Comportamiento Organizacional

Lima – Perú

2022

Acta de Sustentación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"



ESCUELA DE POSGRADO WALTER PEÑALOZA RAMIELLA
DIRECCIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dra. Irma REYES BLÁCIDO, Dr. Cesar COBOS RUIZ, Dr. David Beto PALPA GALVÁN y Dra. Raícela Teodosia HUERTA CAMONES;

De conformidad al Reglamento para Optar al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, aprobado mediante la Resolución N° 2690-2017-R-UNE del 31 de agosto del 2017,

De conformidad a la adecuación del Grado Académico de Magister por **Maestro**, aprobado mediante la Resolución N° 2262-2016-R-UNE del 23 de agosto del 2016.

La candidata al **GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**, con mención en **GESTIÓN PÚBLICA**.

Doña **Ydalia Lucía RUIZ CORREA**, procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CAÑETE, AÑO 2018**.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formuladas por los Miembros del Jurado, se dio por concluido el ACTO de Sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Aprobada en su totalidad (100%) con Mención Honorífica

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en Lima al día uno del mes de abril del año dos mil veintidos.

Irma Reyes Blácido
Dra. Irma REYES BLÁCIDO
Presidente del Jurado

Cesar Cobos Ruiz
Dr. Cesar COBOS RUIZ
Jurado

David Beto Palpa Galván
Dr. David Beto PALPA GALVÁN
Jurado

Raícela Teodosia Huerta Camones
Dra. Raícela Teodosia HUERTA CAMONES
Asesor

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Mater del Magisterio Nacional



ESCUELA DE POSGRADO
Comisión Permanente de Grados

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

N° 0004 - 2024-CPG-EP-UNE

El presidente de la Comisión Permanente de Grados de la Escuela de Posgrado

Hace Constar que:

La tesis titulada *Gestión Educativa y Clima Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, año 2018*, de Ydalia Lucia Ruiz Correa, ha sido sometido en su versión final, al software Turnitin y obtuvo un porcentaje del 23% de Similitud con otras fuentes verificables, lo cual garantiza su originalidad e integridad académica. Asimismo; se comprobó la existencia de la constancia del corrector de estilo de acuerdo con las disposiciones vigentes.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Dra. Rafaela Teodosia Huerta Camones

Asesor

DNI N° 07650762

La Molina, 07 de enero de 2024

Dr. José Raúl CORTÉZ BERROCAL
Presidente

Comisión Permanente de Grados de EPG
DNI N° 06619654

Ydalia Lucia Ruiz Correa
Autor

DNI N° 16121246

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1139351940&o=2267300429&s=1

feedback studio IDALIA LUCIA RUIZ CORREA IDALIA 8 de 18

Resumen de coincidencias

23 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Conincidencias

23	1	repositorio.une.edu.pe	19 %
	2	es.scribd.com	<1 %
	3	www.theibfr.com	<1 %
	4	scielo.ics.una.py	<1 %
	5	Entregado a Universida...	<1 %
	6	repositorio.unid.edu.pe	<1 %
	7	renati.sunedu.gob.pe	<1 %

Página: 1 de 115 Número de palabras: 20445 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

19°C Parc. miplado

R. Huerta

Dra. Rafaela Teodosia Huerta Camones
 Asesor

DNI N° 07650762



[Signature]
Dr. José Raúl CORTEZ BERROCAL
 Presidente

Comisión Permanente de Grados de EPG
 DNI N° 06619654

Dedicatoria

Dedicado a Dios creador del universo, a mi familia, que me anima a perseguir mis aspiraciones, y a la universidad que me ayudó a formar quien soy.

Reconocimientos

A los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle.

Tabla de Contenidos

Portada.....	i
Acta de Sustentación.....	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos.....	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción.....	xii
Capítulo I Planteamiento del Problema.....	14
1.1. Determinación del Problema	14
1.2 Formulación del Problema.....	15
1.2.1 Problema General.	15
1.2.2 Problemas Específicos.	16
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo General.	16
1.3.2 Objetivos Específicos.	16
1.4. Importancia y Alcance de la Investigación.....	17
1.4.1 Importancia	17
1.4.2 Alcances.....	18
1.5. Limitaciones de la Investigación	18
Capítulo II Marco Teórico.....	20
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20

2.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
2.2. Bases Teóricas	25
2.2.1. Gestión educativa.....	25
2.2.1.1. Gestión.....	25
2.2.1.2. Gestión y administración	29
2.2.1.3. Gestión educativa	32
2.2.1.4. Enfoques teóricos sobre gestión educativa	38
2.2.1.5. Procesos de la gestión educativa en el sector publico	40
2.2.1.6. Dimensiones de la gestión educativa.....	41
2.2.1.7. Teoría sobre gestión educativa en sector publico	45
2.2.2. Clima institucional	46
2.2.2.1. Definición de clima institucional	46
2.2.2.2. Enfoques teóricos sobre clima institucional	47
2.2.2.3. Factores componentes del clima institucional	48
2.2.2.4. Características del clima institucional	49
2.2.2.5. Dimensiones del clima institucional.....	52
2.3 Definición de términos básicos	55
Capítulo III Hipótesis y Variables	58
3.1. Hipótesis	58
3.1.1. Hipótesis General.	58
3.1.2. Hipótesis Específicas.....	58
3.2. Variables y su Operacionalización.....	59
Capítulo IV Metodología	62
4.1. Enfoque de investigación	62
4.2. Tipo de investigación	62

4.2.1. Correlacional.....	62
4.3. Diseño de investigación	63
4.3.1. Descriptivo.....	63
4.4. Población y Muestra	63
4.4.1 Población.....	63
4.4.2 Muestra.....	64
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	64
4.5.1 Técnica	64
4.5.2 Instrumentos de investigación.....	64
4.6. Tratamiento Estadístico	65
Capítulo V. Resultados.....	66
5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	66
5.1.1. Validez de los Instrumentos.....	66
5.1.2. Confiabilidad de los Instrumentos.....	68
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados.....	69
5.2.1 Prueba de Hipótesis	77
5.3. Discusión	84
Conclusiones.....	87
Recomendaciones	88
Referencias	89
Apéndices	99

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable supervisora. Gestión educativa	60
Tabla 2 Operacionalización de la variable asociada.	61
Tabla 3 Nivel de Validez de los Cuestionarios, Según el Tipo de Expertos.	67
Tabla 4 Valores de los niveles de Validez.....	67
Tabla 5 Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Percepción sobre la eficacia de la gestión educativa”.	68
Tabla 6 Nivel de Confiabilidad según el Alfa de Crobach.....	68
Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad del instrumento cuestionario “Clima institucional”.	69
Tabla 8 Percepción sobre la gestión educativa.	69
Tabla 9 Percepción sobre gestión de recursos.	70
Tabla 10 Percepción sobre el liderazgo directivo.	71
Tabla 11 Percepción sobre gestión de conflictos.....	72
Tabla 12 Percepción sobre el clima institucional.	73
Tabla 13 Percepción sobre el entorno físico de trabajo.	74
Tabla 14 Percepción sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo.	75
Tabla 15 Percepción sobre las relaciones convivenciales.	76
Tabla 16 Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.	78
Tabla 17 Correlación entre la gestión educativa y el clima institucional.....	79
Tabla 18 Correlación entre la gestión de recursos y el entorno físico de trabajo.	80
Tabla 19 Correlación entre el liderazgo directivo y el sentido de pertenencia y espíritu de equipo.	82
Tabla 20 Correlación entre la gestión de conflictos y el tipo de relaciones de convivencia.	83

Lista de Figuras

Figura 1 Percepción sobre la gestión educativa	70
Figura 2. Percepción sobre gestión de recursos.....	71
Figura 3 Percepción sobre el liderazgo directivo.	72
Figura 4 Percepción sobre gestión de conflictos	73
Figura 5 Percepción sobre el clima institucional.....	74
Figura 6 Percepción sobre el entorno físico de trabajo	75
Figura 7 Sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo	76
Figura 8 Percepción sobre las relaciones convivenciales.	77

Resumen

La investigación actual, realizada en la localidad de Cañete Unidad de Gestión Educativa Local en año 2018, el objetivo de la esta investigación fue abordar la problemática: ¿Qué relación tiene el ambiente institucional con la gestión educativa de la UGE Cañete? Así, el objetivo fue determinar el grado de relación entre la gestión educativa y el clima institucional de la UGEL Cañete. Para lograr este objetivo se aplicó una técnica cuantitativa de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional a una muestra de 68 trabajadores de la UGEL Cañete. Los hallazgos del estudio indican que el clima institucional de la UGEL se encuentra en desarrollo y que su gestión educativa es considerada de regular a muy buena. Las variables muestran una asociación positiva, como lo indica la r de Pearson (0,907), y la hipótesis de investigación fue aceptada en base al p -valor de 0,000. Así, en 2018 se establece que el 82,2 % del clima institucional es fijado por la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

Palabras clave: Gestión educativa, Clima institucional, gestión de recursos, liderazgo.

Abstract

The current research, carried out in the town of Cañete Local Educational Management Unit in 2018, The objective of this research was to address the problem: What relationship does the institutional environment have with the educational management of the Cañete UGE? Thus, the objective was to determine the degree of relationship between educational management and the institutional climate of UGEL Cañete. To achieve this objective, a quantitative cross-sectional technique with a descriptive correlational design was applied to a sample of 68 workers from UGEL Cañete. The findings of the study indicate that the institutional climate of the UGEL is developing and that its educational management is considered fair to very good. The variables show a positive association, as indicated by Pearson's r (0.907), and the research hypothesis was accepted based on the p -value of 0.000. Thus, in 2018 it is established that 82.2% of the institutional climate is set by the educational management of the Cañete Local Educational Management Unit.

Keywords: Educational management, institutional climate, resource management, leadership.

Introducción

La gestión de los recursos educativos, los roles de los agentes educativos y el desempeño pedagógico, y la atención diaria oportuna y pertinente a estos temas son todos necesarios para los sistemas educativos nacionales y regionales. Dado que los empleados de la unidad de gestión educativa local están en su mayoría a cargo de garantizar que el sistema educativo local funcione sin problemas, estas actividades tienen un impacto significativo en su productividad.

En este caso, El personal de la unidad de gestión educativa local de Cañete ha demostrado crecimiento y enfoque en implementar una gestión educativa acorde a las demandas sociales y educativas. Esto se evidencia especialmente en las áreas de liderazgo y resolución de conflictos, que fortalecen el vínculo entre la administración y el personal docente de las instituciones educativas. Por lo anterior, en este trabajo se realizará un examen de la gestión pedagógica y la evolución del clima institucional de la UGEL Cañete.

El presente trabajo está organizado de acuerdo con los siguientes lineamientos, los cuales fueron desarrollados por la Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle:

De acuerdo con el Capítulo I, en la "formulación del problema de investigación" se deriva el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y el alcance del estudio.

Las definiciones de las palabras clave, las investigaciones previas sobre el tema y el fundamento teórico científico de las variables de estudio se establecen en la Sección II, que trata del marco teórico.

Los supuestos de la investigación se esbozan en el Campo III, que también define y operacionaliza las variables del estudio.

"Metodología de la investigación" (Capítulo IV) abarca el diseño y el tipo de investigación, la muestra y la población que participará, los métodos de procesamiento y recopilación de datos y el análisis de los mismos.

En la sección V, "Resultados", se analiza la validez del instrumento mediante el juicio de expertos y su fiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Además, se incluyen resultados estadísticos y una explicación de los mismos.

A continuación, se muestra una lista de los resultados de la investigación, recomendaciones, referencias bibliográficas y apéndices.

Se espera que la comunidad académica e investigadora considere este trabajo como un precedente significativo.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

El Perú y su sistema educativo enfrentan en la actualidad retos como resultado de la globalización y la evolución social del país. Si no estamos estructurados o preparados para lo que viene, podemos esperar muy poco o nada de estos jóvenes en el futuro en términos de su competitividad para resolver sus propios problemas y menos aún de ellos para contribuir a resolver las grandes preocupaciones que enfrenta el país. Podemos entender mejor la función de la educación y, en consecuencia, cómo gestionarla para ajustarnos y hacer frente a estas circunstancias cambiantes analizando el entorno social y cómo se relaciona con la educación.

El objetivo de la gestión educativa es crear y mantener procedimientos administrativos y pedagógicos que ayuden a niños, adolescentes, adultos y otros jóvenes a convertirse en miembros contribuyentes, responsables y productivos de la sociedad, combinando sus proyectos individuales en un proyecto grupal, promuevan la democracia y el desarrollo del país. y los sistemas internos democráticos, justos y productivos del centro educativo. Para establecer nuevas bases de cambio en la institución educativa, es necesaria la participación de la comunidad organizada, los gobiernos locales, la comunidad educativa y los organismos del Estado. Ahora, es responsabilidad de los administradores escolares comprometerse a hacer del cambio un objetivo común.

La gestión educativa es la coordinación de todas las tareas necesarias para que un centro educativo lleve a cabo su misión de instrucción. Otro aspecto perdurable es el ambiente institucional que se respira en las escuelas. Se ve impactado tanto por las características del sistema institucional como por las inclinaciones motivacionales que resultan en acciones que afectan a la organización.

Es el ambiente que se produce en un aula por las actividades diarias en las que participan los alumnos. Las actitudes, creencias, motivaciones y valores que cada estudiante, gerente, administrador, maestro y miembro del personal tiene y demuestra en las interacciones interpersonales conforman el entorno de la institución educativa.

Un clima institucional adecuado es necesario para que la institución educativa funcione correctamente y promueva la cooperación pacífica. El clima es un fenómeno que resulta en comportamientos que impactan el rendimiento, la satisfacción, la facturación, etc. de una organización. Es producto de las variables del sistema institucional y de las tendencias motivacionales. Habla de una comprensión o reacción compartida ante una situación entre las personas. Esto puede conducir a un ambiente feliz, resistente o participativo, así como a una buena salud.

Ante todo, lo dicho anteriormente, para el año 2018, existe una inquietud respecto a la relación entre clima institucional y gestión educativa en la unidad de gestión educativa local.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General.

¿En qué medida está relacionado el clima institucional con la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?

1.2.2 Problemas Específicos.

- ¿En qué medida está relacionado el entorno físico de trabajo con la gestión de los recursos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?
- ¿Qué relación existe entre el espíritu de equipo y el sentimiento de pertenencia en la dirección de empresas en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?
- ¿En qué medida afecta el tipo de relaciones de convivencia a la gestión de conflictos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General.

Determinar en qué medida están relacionados el clima institucional y la gestión educativa en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Determinar en qué medida el entorno físico de trabajo está relacionado con la gestión de recursos en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- Determinar el grado en que el espíritu de equipo y el sentido de pertenencia están relacionados con el liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- Establecer cuanto se relaciona la gestión de conflictos con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

1.4. Importancia y Alcance de la Investigación

1.4.1 Importancia

La importancia de este estudio radica en su demostración de cómo el enfoque gerencial de la UGEL Cañete hacia el nivel de involucramiento de los gerentes y las interacciones interpersonales dentro del programa varía ligeramente según el contexto educativo y la evolución de clases tanto en los centros urbanos como en las áreas rurales. Los datos apuntan a la necesidad de prestar mayor atención a la gestión de los recursos y a los procesos administrativos a fin de promover un clima institucional más positivo.

Desde una perspectiva teórica, El objetivo principal de este trabajo es comparar y contrastar los hallazgos y evaluar las contribuciones teóricas de las fuentes estudiadas. Se destaca, además, por reforzar el estudio sobre la gestión de los directores de área de trabajo de la UGEL en el ámbito de la gestión de recursos y el desarrollo de acciones directivas. aportando así conocimiento a los modelos actuales, ideas frescas y enfoques a considerar por la gestión educativa para mejorar la relación entre el clima institucional y el proceso de aprendizaje. Se prevé que esta característica permitirá que sea utilizado como referencia para otras obras que tengan proporciones comparables.

Este trabajo, desde un punto de vista práctico, busca respuestas alternas a los temas que sustentan el desarrollo del proceso de gestión administrativa de los directores de las áreas de la UGEL y la atención que prestan a la generación de una mayor interacción y participación de los actores educativos en el proceso de mejora de la educación. Por lo tanto, para dar cuenta de las realidades tanto de las localidades urbanas como rurales, Para garantizar que la gestión educativa del director se establezca en tiempo y forma en las distintas fases educativas, se recomiendan suplentes.

Este trabajo hace un aporte metodológico a la comunidad de investigadores porque utilizó instrumentos debidamente validados para medir la relación de las variables ajustadas al contexto y características de la población de estudio para lograr los objetivos y corroborar las hipótesis. Esto será útil para futuras investigaciones que utilicen variables o poblaciones similares.

Por lo tanto, para lograr su relevancia social, la institución debe fortalecer tanto su gestión educativa y de convivencia como la propia. Para supervisar la promoción del compromiso de las instituciones y organizaciones públicas de la provincia, se diseñarán estrategias y un plan de acción. Para mejorar la educación en beneficio de todos, se instará a los maestros, padres y otras personas relacionadas con las instituciones a considerar su propia participación y reconocer lo importante que es apoyar sus diversas funciones.

1.4.2 Alcances

En consecuencia, si la variable de supervisión "Gestión educativa" tiende a presentar altos índices de valoración, entonces la variable de asociación "Clima institucional" también presentará este fenómeno. El presente estudio tiene un alcance o nivel de investigación correlacional, teniendo en cuenta nuestro desafío y las metas a cumplir. (Arias F., 2016). Asimismo, busca evaluar cómo se comportan ambas variables a la luz de los datos previamente proporcionados.

1.5. Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones del presente estudio se refieren a las variables que impidieron de un modo u otro el correcto desarrollo de la investigación. Estas variables son las siguientes:

Desde el punto de vista operativo, algunos instructores y miembros del personal de la UGEL se mostraron un poco reacios a compartir sus opiniones a través del cuestionario utilizado para recopilar información pertinente para las conclusiones del estudio.

Asimismo, debido a su carga y jornada laboral, inicialmente fue difícil entrar en contacto con los directivos y empleados de las UGEL de la provincia que fueron incorporados a la muestra con el propósito de utilizar la herramienta de recolección de datos.

En la jurisdicción de Cañete hay relativamente pocos datos secundarios sobre investigaciones relacionadas con las variables de nuestro estudio.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Lara (2021) en su investigación realizó un estudio con el objetivo de "Crear un modelo de gestión administrativa para la Asociación de Productores Artesanales La Victoria del cantón Pujilí". El diseño de la investigación fue descriptivo-explicativo, con un enfoque cuantitativo utilizando el método deductivo. La población investigada fue de 97 artesanos, elegidos como representantes de la Asociación de Productores Artesanales del cantón Pujilí La Victoria. Los artesanos fueron entrevistados de manera semi-estructurada y completaron una encuesta con escala Likert. Esto permitió recopilar información que luego fue triangulada para brindar una propuesta del Modelo de Gestión Administrativa de MOGANA. Este modelo cuenta con elementos acordes a las tendencias actuales así como piezas trabajables que permiten visibilidad y comercialización dentro de la empresa.

Lino y Luján (2022) En su estudio empleó un diseño transversal, no experimental, y la población estuvo compuesta por 131 directivos y educadores que trabajan en escuelas públicas. El objetivo de la investigación fue "diseñar un sistema de control para mejorar la gestión administrativa de las instituciones educativas de Salinas." Entre las herramientas utilizadas en el estudio se utilizaron encuestas y cuestionarios. Con base en la información

proporcionada por el 62.60% de los informantes, Se encontró que existían vacíos en el desarrollo de la gestión administrativa del sistema de control. Además, se determinó que la operatividad general del sistema era baja debido a la valoración inadecuada de la información. Se recomienda desarrollar un software de administración educativa con el fin de potenciar las funciones administrativas de las instituciones educativas en Salinas, Ecuador, se sugiere crear un software de administración educativa.

Vargas (2022) "Determinar el impacto de la gestión financiera y administrativa en la evolución de las microempresas" fue el objetivo que se planteó en su tesis. Para lograr esto, se utilizó una encuesta estructurada con variables ordinales en conjunto con un enfoque de investigación mixto para evaluar 40 microempresas en la ciudad de Guayaquil, arrojando un índice de confiabilidad del 79%. Según los resultados, 1) el 61,9% de los participantes coinciden plenamente en que el desarrollo de una microempresa se ve influido significativamente por la gestión financiera y administrativa; 2) la gestión financiera debe tener en cuenta los procedimientos contables y las actividades de control dentro de sus operaciones; 3) la gestión administrativa debe concentrarse en la aplicación de la tecnología y la supervisión continua del entorno de control con respecto a la alta dirección y el personal; y 4) el crecimiento o la evolución dependerán de la toma de decisiones oportuna y precisa, así como de la evaluación continua de la eficiencia y la eficacia."

Huaita y Luza (2018) "Determinar la influencia del ambiente de trabajo y de la satisfacción laboral en el desempeño de los profesores de enseñanza media de Barrios Altos-Lima" fue el objetivo declarado del estudio. El estudio fue descriptivo, ilustrativo y fundamental. Con un tamaño de muestra de 103 instructores de escuelas públicas del distrito de Barrios Altos, el muestreo fue probabilístico. Existe un grado estadísticamente sustancial de poder predictivo entre las variables de clima laboral y satisfacción laboral y el desempeño docente ($\chi^2=115,746$; $gI=16$; $p=0,000$); Además, el valor R^2 de Nagelkerke sugiere que el

modelo sugerido explica el 86,6% de la variable dependiente (0,866). Estos hallazgos permiten concluir que, en Barrios Altos-Lima en 2017, el clima laboral y la satisfacción laboral tienen un impacto importante en el desempeño de los docentes de nivel secundario.

"t"

En su tesis desarrollada, Barco (2019) planteó como conclusión "Evaluar la relación entre el clima organizacional de una institución pública con la calidad del servicio ofrecido a los ciudadanos, por lo que se realizó una investigación descriptiva - correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo que permitió utilizar la técnica de encuesta, a una población de 498 funcionarios y 675 usuarios, recogiendo una muestra de 218 funcionarios y 246 usuarios encuestados, obteniendo como resultado final que existe una alta relación entre el clima organizacional y la calidad del servicio."

2.1.2. Antecedentes nacionales

Sánchez (2017) En 2015, su investigación propuso conocer el grado en que la gestión administrativa afecta la lealtad de los clientes de la oficina principal del Banco de la Nación. Asimismo, el estudio empleó la técnica no exploratoria, cuantitativa de corte transversal. Para determinar si la gestión administrativa que se viene realizando redundaba en la fidelización de los clientes, se contó con la participación cooperativa de 384 usuarios del Banco de la Nación, Casa Matriz, entidad que apoyó su realización. Ello permitió observar que el 45,6% de los clientes del banco son constantes por su modernidad desde hace más de cinco años, lo que significa que el 44,5% de ellos utiliza los servicios del banco. Cabe mencionar que el 56,8% de los encuestados opina que la empresa debería mejorar. Esto lleva a deducir que la formación del personal, la atención y las técnicas de atención al cliente de alta calidad dan como resultado lealtad de los clientes. Por lo tanto, la gestión administrativa del Banco de la Nación debería tenerlas en cuenta para fomentar la fidelidad de los clientes.

Torres (2021) En su tesis examinó la gestión administrativa de Ingenieros y Soluciones S. R. L., Chiclayo 2019, empleando una metodología de investigación descriptiva y un enfoque cuantitativo con una muestra de once colaboradores. Los hallazgos revelaron que el 45,5% de los participantes dijeron que las tareas generalmente se dividen en partes iguales entre ellos, mientras que el 54,5% de los participantes dijeron que siempre tienen una misión y una visión claras, el 54,5% manifestó que los participantes casi siempre mantienen una comunicación asertiva y el 63,6% manifestó que los participantes casi nunca realizan controles previos antes de ejecutar cualquier trabajo asignado. Esto llevó a la conclusión de que, si bien la administración de la empresa es algo favorable en el proceso de gestión, es ventajosa en el proceso de planificación y organización.

Saavedra (2019), creó un estudio con el objetivo de determinar la conexión entre la calidad de los servicios que ofrece la Dirección de la Universidad Nacional Federico Villarreal y la gestión administrativa institucional. La población de estudio estuvo compuesta por 33 empleados del Departamento Administrativo y la muestra fue representativa de toda la población. La gestión administrativa y la calidad del servicio fueron las variables del estudio. La metodología empleada en el estudio fue el enfoque deductivo hipotético. También utilizó un diseño no experimental de nivel correlacional y un cuestionario de escala Likert como instrumento. Según los resultados, el 42,42% de la muestra pensaba que la gestión administrativa era regular, el 30,30% que era insuficiente y el 27,27% que era eficaz. Del mismo modo, el 42,42% opina que la calidad del servicio es mala, el 36,36% que es regular y el 21,21% que es buena. Con una significancia bilateral de 0,001 menor que el margen de error especificado y un valor de correlación de 0,721, la prueba estadística Rho de Spearman demostró una correlación significativa entre las variables de estudio relacionadas, permitiendo aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la

hipótesis nula. Estos hallazgos llevaron a la conclusión de que la gestión administrativa institucional y la calidad del servicio están significativamente correlacionadas.

García (2021) creó un estudio con el objetivo de sugerir formas de mejorar el clima organizativo institucional. El procedimiento de recopilación de datos implicó el uso de una encuesta y una técnica cuantitativa. El dispositivo fue entregado a 110 colaboradores de la institución, entre ellos 34 militares, 38 administrativos y 38 docentes. El hallazgo más notable fue que la variable Clima Organizacional, que tiene el promedio más alto de Involucramiento Laboral, se encuentra en un nivel medio. Esto sugiere que una parte significativa de la fuerza laboral no se siente comprometida o asociada con la institución educativa. Sin embargo, las condiciones de trabajo fue la faceta con la media más baja, lo que sugiere que no se les está dando la oportunidad de hacer su trabajo tan bien como podrían. Los resultados de los cinco aspectos examinados llevaron a la conclusión de que, para mejorar el clima organizativo, deberían ponerse en práctica las medidas esbozadas en la propuesta de investigación.

Mendoza y Mosquera (2020) El objetivo de este estudio fue conocer la correlación entre el desempeño laboral del personal de Caja Cuzco en Huancayo y el clima organizacional durante la pandemia del COVID-19 del 2019 al 2020. Trece empleados de la empresa conformaron la población de este estudio cuantitativo, donde se empleó una encuesta de clima organizacional y desempeño laboral de veintiún ítems. Concluimos que, incluso en el entorno de COVID-19, los empleados se desempeñarán mejor en el trabajo en un clima organizacional bien moderado y bien administrado.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Gestión educativa

2.2.1.1. Gestión

El término gestión proviene del latín “gestus”, “gestio”, que significa gesto, movimiento, posición o acción del cuerpo; gestio-onis que evoca la acción de llevar acabo y de realizar trámites; que a su vez deriva de “gerere” que significa hacer, gestionar, llevar acabo. Desde esta perspectiva etimológica, la gestión se define como el proceso de llevar acabo un conjunto de acciones con eficiencia y eficacia que permitan lograr determinados resultados, previamente definidos, ya sean personales u organizacionales.

"Acto de gestionar o efecto de gestionar" es como define la gestión el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), mientras que "acto de tomar medidas conducentes al logro de algún negocio o deseo" es la definición de la acción de gestionar. El significado etimológico mencionado en el párrafo anterior se apoya en esta definición.

Para Mora (1999) la gestión es un conjunto de actividades que se realizan para lograr los objetivos propuestos en las organizaciones, instituciones o empresas que involucra necesariamente a las personas, los procedimientos técnicos y los recursos.

Senlle (2001, p. 86) afirma que "poner en práctica una serie de pasos y acciones relacionadas con la administración de los recursos técnicos, económicos y humanos, con el fin de alcanzar los objetivos (...) en la organización y lograr los resultados esperados". Según el autor anteriormente citado, la gestión es la aplicación de una serie de pasos realistas y prácticos para cumplir los objetivos de la empresa.

Chiavenato (2001, p. 3) describe que gestionar consiste en “interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial”. Considera que la gestión es

proceso complejo de desplegar los objetivos de una organización definiendo los recursos necesarios para implementar sistemáticamente para su logro. Como resultado, Chiavenato define la gestión como el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso inteligente de los recursos para lograr objetivos de manera exitosa y eficiente.

Para Pacheco et al. (2002, p. 9) La gestión se refiere a la "capacidad organizada de supervivencia y proyección a largo plazo y al conjunto de herramientas y métodos que permiten a la organización adaptarse al entorno". Se considera que la gestión permite a largo plazo la supervivencia de la organización, por ello es necesario el dominio de los conocimientos teóricos y los elementos tecnológicos de proceso, procedimientos, normas y reglas que permiten enfrentar los problemas organizaciones de manera racional y en forma permanente. Así, "la acumulación de instrumentos, métodos y procesos en el uso de los recursos y el progreso de las actividades en una organización dada" es como Alvarado (2006, p. 17) define la gestión. Resaltando los aspectos técnicos del proceso de gestión y el uso adecuado de los recursos en el accionar de la gestión.

El estudio de la gestión, en el contexto de la ciencia de la administración, se vincula fundamentalmente las concepciones de administración vigentes en las diferentes teorías administrativas. Históricamente se considera las siguientes teorías: La administración científica de Taylor y Fayol al que corresponde la gestión clásica de armonización de estructura, funciones, división de trabajo; gestión basado en manuales de organización y funciones. La administración sistémica y de relaciones humanas que persevera por las posibilidades infinitas que tienen los trabajadores para generar riqueza cuando son motivados y se correlacionan dialécticamente con los intereses particulares de los trabajadores y de las organizaciones. La administración estratégica que gestiona las organizaciones a base de estrategias establecidas con la participación de la comunidad de

trabajadores. Para alcanzar las mejores prácticas y el rendimiento y la satisfacción organizativa e individual, la administración de la complejidad, que se basa en la idea de que cada organización es única, entonces, para lograr las metas de manera adecuada y efectiva, Chiavenato define la gestión como el proceso de planificar, organizar, dirigir y regular el uso prudente de los recursos.

La gestión en la concepción de la administración estratégica consiste definir, establecer, desarrollar y controlar las estrategias para implementar políticas, el establecimiento de la estructura organizativa y la ubicación de la organización en el contexto social en el que opera, así como la consecución de los objetivos y metas de la organización, le permitirán continuar sirviendo a las necesidades e intereses de la comunidad a la que sirve de los socios y de los trabajadores en general. En este sentido, Betancourt (citado por García, Bolívar y Roa (2013, p. 19) define la gestión estratégica como el conjunto de acciones estratégicas debidamente conceptualizadas, compartidas y coordinadas por la comunidad de los trabajadores; con el propósito de enrumbar la empresa u organización a mejorar y optimizar su desempeño actual y definir el marco de referencia de accionar a corto, mediano y largo plazo.

Betancourt (citado por Romo, 2014, p. 271) considera que "la ciencia y/o el arte de anticipar y gestionar participativamente el cambio con el fin de crear permanentemente estrategias que garanticen el futuro de la organización" es lo que constituye precisamente la gestión estratégica. La gestión como ciencia de gerenciar implica definir una concepción teórica que guíe el accionar de los responsables basados en los conocimientos científicos de la psicología organizacional y del trabajo, la sociología del trabajo, la antropología cultural, la biología y las concepciones filosóficas sobre la naturaleza y el desarrollo pleno de los seres humanos en una sociedad de igualdad de oportunidades basados en libertad y

autonomía personal. De estos conocimientos científicos se derivan un conjunto de técnicas que facilitan el trabajo en equipo, la delegación de responsabilidades, los controles, la motivación y comunicación en todos los niveles de la organización que permiten una gestión participativa, basado en la responsabilidad de la satisfacción mutua de las necesidades de todos los que se benefician con el proceso de gestión estratégica.

Gestión como arte, en tanto acciones que se diseñan de acuerdo a la naturaleza de las situaciones a enfrentar, la disponibilidad de los recursos, las particulares culturas y clima organizacional que fluyen en el momento de definir las estrategias de gestión. Estos diseños implican altas dosis de creatividad de los gestores porque son situaciones no estructuradas y repetitivas, por eso demandan imaginación y alta creatividad. En este sentido, la gestión requiere de dotes de artista por la misma dinámica de la gestión, se parece a las situaciones complejas que enfrentan las orquestas para la interpretación musical que requiere la participación consciente, activa y creativa de sus componentes en espacial requiere poseer las cualidades de metamorfosearse y desarrollar la unidad rítmica en la interpretación. Esta cualidad permite al gestor establecer mecanismos que permitan comprometer a los implicados en la gestión a dar toda su creatividad en consonancia a los retos planteados. Al considerar estos aspectos artísticos de la gestión, Mintzberg (citado por Spinelli, 2017) sostiene que la gestión es una práctica artística que depende de la situación, por eso no existe una única forma de gestionar, sino más bien, multiplicidad de modalidades de gestionar las estrategias organizacionales.

David (2008, p. 5) resumen estas características de la gestión cuando define la gestión estratégica el proceso de desarrollar, poner en práctica y evaluar las decisiones a través de los límites funcionales que ayudan a una empresa a alcanzar sus objetivos. Su

principal objetivo es integrar las funciones de gestión en las áreas de finanzas, operaciones, recursos humanos, investigación y desarrollo y sistemas informáticos.

Según Bruna (2017) para el éxito de la gestión estratégica es indispensable las siguientes etapas: a) un examen interno de la empresa y su entorno; b) una definición de los planes de acción basada en los objetivos y propósitos de la organización a corto, medio y largo plazo; y c) una definición de los planes de acción basada en dichos objetivos: c) formulación de estrategias, tanto corporativas, de los giros de negocios y de las áreas funcionales, utilizando técnicas y herramientas de gestión estratégica que se dispone: d) establecer las maneras de cómo se implementas las acciones estratégicas establecidas y e) la definición los mecanismos de control y seguimiento. El éxito de desarrollo de este círculo continuo de gestión estratégica depende de la pericia, habilidades y destrezas del equipo encargado de definir los procesos de gestión.

2.2.1.2. Gestión y administración

Los términos administración y gestión se consideran categorías sinónimas o distintas o comparables en el ámbito científico de la gestión y, en general, en la filosofía del comportamiento organizativo, dependiendo de la teorías, enfoques y escuelas de administración vigentes en las diferentes etapas del desarrollo de la ciencia y tecnología administrativa.

Para Torres-Valdivieso y Mejía-Milla (2006), los referidos términos son sinónimos. Basándose en las definiciones etimológicas de los términos, argumentan que administración o gestión desde el punto vista organizacional implica guiar a una institución u organización; ordenar, disponer y organizar los recursos y los bienes organizacionales; y desempeñar o ejercer un cargo, oficio o dignidad en las organizaciones.

En cambio, Galinelli y Migliore (2015) argumentan que las categorías administración y gestión son acepciones diferentes. Consideran que la administración es la conducción de las actividades de una organización referidas al planeamiento, organización, dirección y control de las actividades que se llevan cabo en la organización; así como, el manejo y articulación de los recursos destinados a lograr la finalidad de las organizaciones. Y gestión como la acción y efecto de administrar; la acción orientada a lograr el desarrollo de las organizaciones que incluye, a grandes rasgos, organizar, motivar, dirigir y controlar; más específicamente, anticipar, ordenar, atender los objetivos, integrar esfuerzos y maximizar la eficacia de las contribuciones de los demás (Postigo - De Bedía, Díaz y De Martínez; citado por Galinelli y Migliore, 2015, p. 15).

Es de resaltar, la diferencia entre administración y gestión es muy tenue o sutil. Esta característica permite el uso indistinto de los referidos términos y su variación depende de las teorías científicas de la administración, tecnologías; así como, de los contextos y los países. Escritores y administradores, sin embargo, Coinciden en que la planificación, organización, dirección y control de los recursos financieros, materiales, humanos y tecnológicos, así como la producción, mantenimiento y sistematización del conocimiento dentro de una organización, institución o negocio, están incluidos en el proceso de administración. Comprende también la toma de decisiones estratégicas, definición e implantación de políticas, la visión, misión y valores; así como, el aseguramiento de los recursos necesarios y su uso racional; para alcanzar los propósitos de la organización.

Gestión como conjunto sistemático de acciones y tareas centrada en la ejecución eficiente, guía u orientación del desarrollo de las operaciones de los procesos para alcanzar los objetivos establecidos por la administración. En este sentido, la gestión implica el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias y planes

organizacionales, seguimiento de planes, dirección y supervisión de equipos de trabajo, estimación de recursos y en general toma de decisiones operativas encaminados para el logro las metas y objetivos de las organizaciones.

De las definiciones descritas se deducen las siguientes diferencias entre administración y gestión:

- La administración se centra fundamentalmente en la formulación de los planes estratégicos en el que se definen la visión, misión y los valores organizacionales; la toma de decisiones a largo plazo, la definición de estrategias, políticas y los objetivos generales de la organización. En cambio, la gestión se enfoca prioritariamente en la implementación de los planes, la ejecución día a día de las acciones que permitan lograr el desarrollo eficiente y eficaz de los planes y objetivos deducidos de los objetivos generales. La gestión implica la responsabilidad de asegurar que las acciones previstas se realicen eficientemente para lograr los resultados esperados.
- La administración toma decisiones estratégicas de largo plazo que corresponde a la alta dirección de las organizaciones. La gestión se implica en la toma de decisiones tácticas y operativas para resolver problemas de ejecución e implantación de las estrategias.
- La administración es la encargada de formular los planes estratégicos y las políticas institucionales. La gestión es la encargada de operacionalizar y concretar los planes estratégicos en programas, proyectos; así como, de implementar las políticas.

Cabe resaltar que la administración y la gestión son procesos de alto valor en las organizaciones, que ejercidas de manera racional y coherente permiten el desarrollo y la continuidad de las organizaciones y posibilitan la satisfacción de los intereses de la

comunidad organizacional. La importancia de los referidos constructos (administración-gestión) son esenciales para el buen funcionamiento y el éxito de las organizaciones.

2.2.1.3. Gestión educativa

De los conceptos de gestión glosados en el acápite de gestión, Deducida como un proceso, la gestión educativa emplea una variedad de teorías, métodos, herramientas, procesos y prácticas para asegurar que los recursos se utilicen de manera eficaz y eficiente, permitiendo a las instituciones educativas cumplir sus objetivos. En este sentido, la gestión educativa tiene como meta la supervivencia en el largo plazo de las organizaciones educativas para lo cual es necesario el dominio de teorías científicas de la educación, de la ciencia administrativa y de un conjunto de métodos, técnicas, instrumentos de gestión que permitan a las organizaciones educativas adaptarse continuamente para prestar los servicios educativos con calidad y pertinencia.

Cassasús (citado por Sánchez, 2020, p. 8) sostiene que “...el tema central de la teoría de gestión es la comprensión e interpretación de los procesos de acción humana en una organización”. Resalta la necesidad de aplicar los principios de la gestión a los procesos gestión de la educación.

Nieto (2009, p. 7) resalta y amplía el carácter teórico y sistemático de la gestión educativa al argumentar que:

Según la creencia popular, la teoría de la gestión es un conjunto sistemático de normas y directrices que describen el funcionamiento de las organizaciones. Estas reglas y directrices se aplican después para dirigir y prescribir cómo deben funcionar y gestionarse las empresas para maximizar su eficacia y eficiencia.

La gestión educativa, según Casasús y Nieto, es la aplicación de las ideas directivas y educativas. la gestión educativa, según Casasús y Nieto, es la aplicación de las ideas directivas y educativas, resignificado el carácter práctico del enfoque de gestión educativa como disciplina específica de las ciencias de la educación. Desde esta perspectiva el término gestión educativa es una categoría de mayor amplitud que la administración educativa (proceso operativo y de ejecución de acciones), ya que el primero incluye al segundo; se reconoce que los procedimientos de planificación, organización, dirección y control están incluidos en la gestión educativa.

Siguiendo esta línea de razonamiento, la Secretaria de Educación Pública de México - SEP (2009, p. 41) define la gestión educativa como

“...una visión amplia de las posibilidades reales de una organización [educativa] para resolver alguna situación o alcanzar un fin determinado. Se define como el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar”.

Desde la disciplina científica y de la teoría organizacional,

...la gestión educativa (...) [es] Se reconoce que los procedimientos de planificación, organización, dirección y control forman parte de la gestión educativa. (...) [son] los procedimientos creados por los directivos que experimentan con grandes áreas organizativas. Es una síntesis de conocimientos que puede conectar la acción y el conocimiento, la moralidad y la eficacia, la política y la administración de forma que conduzca a mejoras continuas de

los procesos en la educación, a la exploración y utilización plenas de todas las oportunidades y a la innovación continua como enfoque metódico. (UNESCO, 2000, p. 16).

Las definiciones precedentes resaltan el carácter teórico-práctico de gestión escolar como conjunto de métodos, normas, reglas, reglamentos e instrumentos para hacer posible el funcionamiento de las organizaciones educativas y lograr la formación integral de los estudiantes en los diferentes niveles educativos. La gestión educativa cubre todos los procesos que tienen lugar en el sistema educativo que permiten la toma de decisiones para aplicar las políticas educativas de un estado o país para hacer realidad los fines educativos, según los contextos y circunstancias socio-culturales de la realidad nacional, regional y local; así como, en las instancias institucionales denominadas escuelas o instituciones educativas. Por lo anterior, se considera que la gestión educativa posibilita la implementación de políticas educativas a través del esfuerzo coordinado de los equipos directivos de los distintos niveles de la administración del sistema educativo. Por eso, también se entiende que la gestión educativa como el gobierno o dirección participativa de los procesos del sistema.

La gestión educativa tiene por finalidad de lograr el fortalecimiento, la integración, la retroalimentación y el mejoramiento continuo del sistema educativo. Por ello, supone un enfoque transdisciplinar de las ciencias sociales (Antropología, Sociología, Psicología, Ciencias administrativas, teorías gerenciales y las ciencias educativas); prácticas de gestión y dirección de procesos (documentación e implementación de procesos supervisión, resolución de problemas, inspección, evaluación de resultados); juicios de valor sobre resultados logrados con las decisiones técnicas; definición y aplicación de principios para la acción; comprensión de trabajo en equipo y el valor de múltiples actores en una

diversidad de contextos y circunstancias disímiles en constante cambio y transformación; entre otros.

La gestión educativa presenta las siguientes características que diferencian de otros procesos administrativos que se realizan en la educación:

- Desarrolla los procesos de planificación estratégica y táctica al establecer las metas y objetivos para lograr las metas del sistema educativo. En este sentido elabora proyectos educativos, planes de acción específicas.
- Desarrolla acciones de organización al establecer estructuras y la disposición de recursos financieros, humanos y materiales posibilitando el adecuado funcionamiento de las organizaciones educativas.
- Desarrolla procesos de liderazgo, dirección y guía al personal que forma parte de las organizaciones educativas motivándolos al logro de los objetivos educativos.
- Desarrolla el proceso de evaluación no solo los resultados logrados, sino los mismos procesos, las técnicas, procedimientos y métodos aplicados para permitir la mejora continuo de los procesos de gestión.
- En lo operativo resalta la necesidad de generar la tecnología del trabajo en equipo (equipos de alto rendimiento) y aprendizaje individual y organizacional de tipo cooperativo.
- En lo actitudinal fomenta y desarrolla la capacidad de participación activa y diálogo de los miembros de la comunidad educativa, el desarrollo del pensamiento divergente y la comprensión mutua para adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno educativo y la realidad socio-cultural de los estudiantes.

- Fomenta el desarrollo de nuevas teorías y constructos y categorías de análisis y síntesis cada vez más globalizadoras, transdisciplinarias, eco-ambientales y sistémicas de la realidad educativa.
- Permite el desarrollo de nuevos paradigmas que permiten el tránsito del pensamiento lineal y mecanicista, al paradigma de la complejidad y de la visión holística.
- Permite superar la visión funcional de la organizacional y desarrolla la visión de gestión por procesos de las organizaciones educativas integrando en una comunidad los actores sociales de la educación, generando cultura y clima organizacional para una interacción pedagógica sustentado en el aprendizaje colaborativo y por proyectos.
- Posibilita la innovación permanente de todos los procesos educativos y en todos los niveles de gestión, incentivando mediante programas de desarrollo y realización profesional la imaginación y creatividad personal y grupal como estrategia para innovar y mejorar continuamente el sistema educativo en sus diferentes niveles de gestión.
- Fortalecer sistemática y de manera continua, por el progreso permanente y acelerado de la ciencia y tecnología, las competencias investigativas de la comunidad educativa para mejorar y garantizar una educación de calidad para la comunidad educativa.
- Asegurar el logro de una educación de calidad para los estudiantes, ya que su objetivo es generar ambientes favorables para el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes.
- Presentar los resultados educativos logrados en forma objetiva, responsabilizándose de las acciones realizadas ante la comunidad educativa y las autoridades. Es importante la transparencia sobre los resultados que servirán de medio retroalimentador para la mejora del mismo sistema de gestión.

Generalizando las definiciones expuestas, la gestión educativa es el proceso sistemático muy complejo de múltiples aspectos, que permite planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar todos los procesos, actividades, acciones y los recursos comprometidos en el ámbito educativo para lograr las metas, objetivos y finalidades previstas en el sistema educativo. La gestión abarca todos los procesos que implican implementar el sistema educativo, tanto en el macro sistema (sistema educativo de un país), sistemas regionales, sistemas locales y a nivel de micro sistema de escuelas o instituciones educativas.

En el sistema educativo peruano, la gestión es considerada como acción estratégica y fundamental para lograr la eficacia del sistema educativo. El Estado Peruano reconoce en el Plan Educativo Nacional al 2021, la necesidad de asegurar una gestión y financiamiento de la educación nacional con criterios de ética, equidad, calidad y eficiencia. Resalta, la necesidad de coordinar los procesos de gestión entre las instancias de gestión y las instituciones educativas expresados en la relación oportuna y adecuada en la dirección y guía para lograr las metas del sistema educativo asegurando Un sistema educativo eficiente, moral, descentralizado y participativo. En el Proyecto Educativo Nacional al 2036, se persiste en la necesidad de una gestión estratégica eficaz, al considerar que aún se encuentra pendiente el logro eficaz de la gestión educativa. Se conceptualiza la gestión educativa como un conjunto de acciones que permite lograr las metas del sistema y como la capacidad de los actores directos de la comunidad educativa para dirigir eficientemente la generación y aplicación de normas, el uso de los recursos, la definición y cumplimiento de funciones administrativas y los sistemas administrativos, la organización y sistematización de la información, la implantación y evaluación de los procesos usados en los distintos niveles educativos: Ministerio de Educación, Direcciones Regionales, Unidades de Gestión Educativa local y en las Instituciones Educativas; así como, la

evaluación y responsabilidad de los logros alcanzados en períodos y escenarios establecido dentro de la realidad multicultural de nuestra realidad peruana.

En el sistema de gestión educativa del Perú se hace uso de un conjunto de instrumentos de gestión denominadas: gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria con cobertura espacial, referidas al ámbito nacional, regional y local; cobertura temporal que abarca periodos anuales, corto, mediano y largo plazo; cobertura institucional especificadas como Ministerio de Educación, Direcciones Regionales, las Unidades de Gestión educativa Local e Institución Educativa; y cobertura funcional que abarca los niveles educativos, las modalidades, ciclos, programas educativos.

Los principales instrumentos de gestión educativa, a nivel nacional son las siguientes: Proyecto Educativo nacional, Plan Estratégico Sectorial Multianual de Educación y planes específicos referidos a la solución de problemas educativos. A nivel de las Direcciones Regionales el instrumento de gestión esencial es el Proyecto Educativo Regional; para los UGELs, el Proyecto Educativo Local y para las Instituciones educativas: Proyecto educativo Institucional, Proyecto Curricular, Reglamento de Organización y funciones, Reglamento Interno, Informe de Gestión Anual y el Presupuesto Anual Institucional o del programa.

2.2.1.4. Enfoques teóricos sobre gestión educativa

Existen muchos tipos diferentes de marcos teóricos que sustentan la gestión educativa. Algunas de ellas incluyen la teoría estructuralista, la teoría del comportamiento humano en las organizaciones y la teoría clásica de la ciencia administrativa, que dio lugar a la implementación real de los principios clásicos de gestión.

Agüero (2007) sostiene que el enfoque de gestión tradicional aplica los siguientes principios a la gestión educativa mejorar el conocimiento del talento humano necesario para el desarrollo eficaz de cada tarea asignada; racionalizar permanentemente los tiempos y desplazamientos requeridos para cada actividad desarrollada por la organización; y controlar los salarios en función de la productividad de los trabajadores. La gestión clásica se enfoca fundamentalmente en el logro de la productividad con ahorro de los recursos y uso racional de tiempos.

La teoría estructuralista al considerar las organizaciones como sistemas conformadas de varias partes o elementos altamente interrelacionadas, sostienen que los gestores deben establecer la relaciones con los clientes y con el contexto en el que se desenvuelve la organización para lo cual es indispensable el trabajador eficiente y eficaz para generar proyectos de cambio y transformación de la organizaciones; así como, desarrollar los procesos de gestión de acuerdo a la naturaleza de las organizaciones y las condiciones del contexto socio-cultural.

En el contexto de la teoría de comportamiento organizacional, los trabajadores son el factor fundamental de la productividad de las organizaciones, ellos hacen la diferencia al desarrollar conscientemente sus responsabilidades asignadas y lo fundamental es desarrollar las capacidades de los trabajadores en el uso de tecnologías y procedimientos productivos, motivarlos permanentemente y desarrollar los niveles de identificación con la organización para permitir la continuidad de la organización y el logro eficaz y eficiente de las metas objetivos establecidos.

Para Martínez (2013), el enfoque del comportamiento humano, La gestión estudia el comportamiento de las personas, tanto individual como colectivamente, y su producción. Para gestionar las organizaciones de forma eficaz y productiva, también tiene en cuenta las relaciones dentro del entorno organizativo. Al examinar el comportamiento y las

motivaciones de cada persona, el enfoque conductual de la gestión aumenta la productividad de la organización. Para gestionar las organizaciones de manera eficiente y productiva, también considera las conexiones dentro del entorno organizacional como un componente crítico.

La filosofía humanista de la administración del enfoque de gestión de la teoría del comportamiento organizacional, Su fundamento es la noción de que los trabajadores son criaturas sociales cuyas reacciones a sus ocupaciones dependen del grupo al que pertenecen, independientemente del trato que reciben, lo que también puede afectar su producción. De este modo, el colaborador en la administración educativa debe considerarse una entidad vital para la consecución de los objetivos, en el que la comprensión, empatía y la resiliencia son actitudes y predisposiciones indispensables para la gestión educativa.

2.2.1.5. Procesos de la gestión educativa en el sector público

El ciclo de gestión es contingencial que está en relación directa a la naturaleza de las organizaciones educativas (niveles de gestión, niveles del sistema educativo, modalidades y en especial depende de los contextos socio-culturales que enfrentan las instituciones educativas). Razón que justifica la inexistencia de ciclos universales y únicos de procesos o ciclos de gestión.

Si embargo, para García y García (2011) Los cinco pilares del ciclo de gestión son los siguientes: 1) gestión de programas y proyectos; 2) presupuestación orientada a resultados (PpR); 3) gestión financiera, auditoría y adquisiciones; y 4) seguimiento y evaluación.

La planificación estratégica que define las estrategias de la organización, permite inferir los procesos de gestión para definir los planes tácticos y operativos que sirven de

base para establecer los procesos de gestión que luego pueden ser estandarizados como ciclos de gestión en una determinada institución educativa como modelos de gestión. Estos modelos se encuentran en proceso permanente de cambio y concreción a las estrategias, a los fines y objetivos de las instituciones educativas.

Un enfoque de gestión pública conocido como presupuestación por resultados (PpR) establece un vínculo entre la asignación de fondos públicos y los resultados medibles de los proyectos, programas, bienes y servicios ofrecidos por las instituciones educativas con el fin de establecer las condiciones necesarias para cumplir con las metas y objetivos delineados en los documentos antes mencionados, lo que aumentará la eficacia y eficiencia del gasto público.

La gestión financiera permite definir y ejecutar los programas presupuestales tanto de los bienes y servicios definidos en el programa general de adquisiciones; con el fin de garantizar el uso racional de los recursos financieros.

Según Pasquetti y Salas (2016) A partir de los datos procedentes de los distintos procesos de gestión, el proceso de seguimiento y evaluación de la gestión contribuye a la formulación de decisiones basadas en pruebas. Es fundamental para la gestión, el servicio público y la modernización del Estado garantizar el uso responsable, eficiente y transparente de los limitados recursos financieros, manteniendo al mismo tiempo una adecuada rendición de cuentas a las partes interesadas y al público en general.

2.2.1.6. Dimensiones de la gestión educativa

A continuación, se describen las tres dimensiones de la gestión educativa que fueron examinadas en esta investigación: gestión de recursos, liderazgo directivo y gestión de conflictos.

- **Gestión de recursos**

Project Management Institute (2008) afirma que los procesos de localización, identificación, adquisición y gestión del cuidado y almacenamiento de los recursos necesarios para la realización exitosa del proyecto están incluidos en el proceso de gestión y asignación de recursos presupuestarios para la pronta adquisición de materiales y la provisión de mano de obra calificada. Estos procesos también establecen directrices generales para el desarrollo de proyectos y programas educativos, garantizando que el gestor y el equipo del proyecto tengan acceso a recursos suficientes en el momento y lugar adecuados. En esta perspectiva la gestión de recursos es crítico para logro del desarrollo de los proyectos y programas educativos.

Los equipos, maquinaria e infraestructura que se requieren se incluyen en la gestión de recursos; la fuerza laboral con experiencia comprobada en la administración de gestión de recursos; así como la tecnología necesaria para hacer posible un gestión eficaz y eficiente de los recursos que coadyuven al logro de los objetivos.

Terrazas (2009) hace hincapié en lo crucial que es la gestión financiera para las empresas, ya que es el encargado de planificar, gestionar, controlar, fiscalizar y coordinar la gestión de todos los recursos financieros para optimizar resultados y/o beneficios.

La gestión de los recursos humanos es otro de los procesos de gran importancia en la gestión de recursos que posibilita a las organizaciones de contar con personal adecuado a las necesidades y particulares intereses de las organizaciones educativas.

En la gestión de recursos humanos se desarrolla los procesos de planificación y ejecución de reclutamiento y selección de personal; procesos de motivación y desarrollo de las capacidades, habilidades y destreza del personal; sistemas de remuneración e incentivos para atraer personal altamente calificado; procesos de seguridad e higiene en la práctica de desempeño laboral; y los procesos de relaciones laborales conducente a la

gestión integral del personal. Por eso, la Oficina Internacional de trabajo considera la gestión de recursos humanos como proceso estratégico para alcanzar los objetivos de las organizacionales y recomienda la capacitación, el acompañamiento del personal en consonancia con los objetivos de las organizaciones empleadoras.

- **Liderazgo directivo**

En los procesos de gestión es vital la presencia de líderes transformacionales comprometidos con la innovación y el cambio permanente de las organizaciones educativas. Su presencia es esencial para la capacidad del sistema de gestión de innovar y adaptarse, así como para mantener el cambio y sus consecuencias en el comportamiento y los resultados de la gestión. De allí la necesidad de desarrollar liderazgo basado en las competencias, capacidades y habilidades para guiar a los trabajadores con iniciativa y dedicación al logro de los objetivos, basados en la experiencia y conocimientos de un liderazgo contingencial que permite tomar decisiones informadas sobre la gestión de recursos con la cuenta las instituciones educativas.

Para cumplir con sus responsabilidades en la gestión de personal, recursos y procedimientos operativos para el mejoramiento continuo de las instituciones educativas, los agentes encargados de la gestión escolar deben cultivar un conjunto de actitudes, conocimientos, capacidades, habilidades y destrezas conocidas como liderazgo. (Organización de Estados Iberoamericanos, 2019).

Al igual que la gestión, el liderazgo es contingencial porque no existe un único modelo de liderar las organizaciones y a los equipos, dependiendo de la situación y los contextos particulares que implique liderar. Es de resaltar, una de las principales piedras angulares que garantizan el buen funcionamiento de la institución son los planteamientos de liderazgo de contingencia.

Bolívar-Botía (2010) considera que el liderazgo se fundamenta en el aprendizaje continuo que implica la aplicación de los siguientes principios: haciendo hincapié en el aprendizaje como proceso metódico, estableciendo entornos de aprendizaje propicios, fomentando el liderazgo y las conversaciones sobre el aprendizaje, y distribuyendo el liderazgo y la responsabilidad por los resultados obtenidos.

- **Gestión de conflictos**

Los conflictos son situaciones que se presentan en la vida diaria de las organizaciones producto de la lucha de intereses y la falta de acuerdo entre las partes interesadas en realizar o ejecutar procesos gestión en las organizaciones escolares. Los conflictos siempre están presentes en todas las relaciones sociales y se necesitan estrategias de solución para alinearlos de acuerdo a las necesidades de los grupos de interés y de las organizaciones educativas. Ninguna organización se encuentra libre de conflictos, que deben ser enfrentados con seriedad, eficacia, en libertad, apelando a la comprensión y entendimiento entre las partes.

Muchas veces los conflictos se resuelven apelando a alternativas no formales, donde debe primar la razón, el buen sentido en un ambiente de ganar-ganar de las partes, en el sentido que todos debemos salir ganando en los conflictos. En este sentido, los conflictos se convierten en medios para progresar y desarrollar acuerdos de unidad para enfrentar los retos que plantean los problemas organizacionales. (Fuquen, 2003)

Según la Organización Internacional de Trabajo (2013), Para gestionar eficazmente los conflictos en las organizaciones hay que tener en cuenta tres aspectos interconectados: fomentar un entorno propicio, prevenir los conflictos y resolverlos. Los entornos organizacionales con culturas propias para abordar los conflictos favorecen la generación de condiciones adecuadas al tipo y la dimensión de los conflictos. Desarrollan también procesos de gestión para prevenir los conflictos y evitarlos o canalizarlos oportunamente a

la solución en los niveles organizacionales correspondientes. Otras veces, cuando los conflictos son de gran envergadura es necesario establecer estrategias de negociación con participación de terceros que deben tender puentes para solucionar los conflictos.

Cuando los conflictos se exacerbaban y se estancaban generando tensión y paralizaban las organizaciones, se apela a la estrategia de mediación que permita el diálogo respetuoso y de respeto para buscar una solución negociada de los conflictos.

2.2.1.7. Teoría sobre gestión educativa en sector público

La planificación, organización, dirección y control que la ciencia de la administración ha desarrollado y aplicado a la gestión de instituciones educativas financiadas y supervisadas por gobiernos de todo el mundo forman la base de la teoría de la gestión educativa en el sector público.

La finalidad de la gestión educativa en el sector público es optimizar la calidad de la educación; asegurar el acceso, permanencia y culminación a toda la población a la educación básica y mejorar la eficiencia del uso de los recursos disponibles en todo el sistema educativo público.

La teoría de gestión educativa orienta el diseño de visión, misión, valores de las instituciones educativas; definir las metas, objetivos y estrategias aplicando los principios de la administración estratégica; definir los proyectos y programas operativos; organizar y estructurar los procesos y acciones implicados en los planes; liderar los equipos de trabajo en la ejecución de procesos, desarrollar los procesos de control y orientar la redacción de cuentas de los logros obtenidos en determinados periodos de tiempo.

2.2.2. *Clima institucional*

2.2.2.1. **Definición de clima institucional**

El clima organizacional consiste en un conjunto características, propiedades y/o cualidades de los ambientes laborales de las organizaciones que son percibidos y/o experimentados por los miembros de la comunidad de las organizaciones que tienen influencia directa en sus comportamientos. (Chiavenato, 2000).

El clima organizacional, llamada también clima institucional o clima laboral es producto de las relaciones que establecen los trabajadores para desarrollar las acciones o procesos en el cumplimiento de sus responsabilidades. Las características del clima organizacional influyen en la motivación y en la productividad de los trabajadores y forman parte de la cultura organizacional. También se considera el clima institucional como el reflejo de trabajo en equipo y de las relaciones formales e informales que establecen los trabajadores; así como, las relaciones emocionales y sentimientos de los miembros de la comunidad organizacional que ocurren en la vida institucional.

Para Goncalves (2000), los factores y las estructuras organizativas generan determinado tipo de clima imperante en las organizaciones, de acuerdo a las percepciones de los trabajadores que inducen a determinados tipos de comportamiento y que estos comportamientos incluyen en el comportamiento organizacional a manera de circuito que puede ser un círculo virtuoso o círculo vicioso, dependiendo el tipo de comportamiento que promueva la organización.

García (2003) resaltando el comportamiento individual en el clima institucional, sostiene que este, representa las percepciones del trabajador sobre el comportamiento organizacional para el cual brinda sus servicios y la opinión que se formado sobre los factores de autonomía, libertad, estructura, las recompensas, apoyo, apertura y las condiciones laborales imperantes en la organización.

Para entender el clima de una institución es necesario comprender el complejo comportamiento humano en la organización, agrupados según las jerarquías definidas por la institución; así como, reconocer las estructuras formales e informales y los procesos organizacionales.

En general, el clima institucional u organizacional alude al ambiente psicológico y emocional que caracteriza a una organización. y como tal, Es la forma en que los miembros del personal ven y valoran la cultura en su conjunto, las políticas, la gestión de los recursos, las relaciones interpersonales, a los aspectos estructurales (la organización del trabajo, procesos, procedimientos reglas y reglamentos), y los ambientes físicos. El clima organizacional influye en cómo se sienten los trabajadores al desarrollar sus trabajos, cómo se relacionan entre ellos y cómo se desempeñan en la vida diaria de las organizaciones.

El diagnóstico del clima institucional de una organización tiene trascendental importancia porque incluye decisivamente en la productividad y desempeño de los trabajadores, en la satisfacción laboral, en salud mental y bienestar, contribuye a generar actitudes de comunicación asertiva y colaboración permanente; y promueve la innovación en la organización.

2.2.2.2. Enfoques teóricos sobre clima institucional

Los enfoques teóricos sobre el clima institucional tienen como base los fundamentos teóricos de la administración científica del estructural funcionalismo y la teoría humanista de la administración.

Según el enfoque del funcionalismo estructural, el clima organizativo es una representación objetiva de cómo ven los empleados las normas, políticas y otras directrices de la organización que dirigen las operaciones cotidianas y repercuten en sus hábitos de trabajo. El clima institucional es el reflejo de las interacciones de los trabajadores que

tienen lugar al responder a una situación concreta que demanda la ejecución de acciones de los diferentes procesos que se desarrollan en la organización.

En este enfoque estructural funcionalista del clima institucional se argumenta la necesidad de realizar diagnósticos en forma oportuna para identificar la situación real del clima y los posibles problemas que necesitan ser mejoradas a fin de garantizar la eficiencia y eficacia en el logro de los objetivos de la organización.

En el enfoque de la administración humanista y culturalista, el clima institucional forma parte de la cultura organizacional y se considera que se genera por el accionar conjunta de todos los trabajadores en los ambientes laborales como consecuencia del comportamiento de los grupos gerenciales. En este sentido, se resalta el aspecto subjetivo de la generación del clima institucional y se considera que esta Es un procedimiento psicológico que caracteriza procesos relacionados con emociones y actitudes que demuestran los trabajadores en el contexto laboral. (Pérez y Rivera, 2015).

2.2.2.3. Factores componentes del clima institucional

Litwin y Stringer (1968) establecieron los nueve factores componentes del clima organizacional que se encuentran altamente interrelacionados entre sí, que hace difícil separarlos y describir de manera independiente. Estos factores son las siguientes: estructura, responsabilidad, riesgo, recompensa, calor de las relaciones, estándares de desempeño, apoyo, conflictos e identidad. A continuación, definimos cada uno de los factores:

La opinión de los empleados sobre las políticas, prácticas, formalidad y restricciones de la organización es un componente de la estructura.

La responsabilidad representa la percepción de los trabajadores respecto a la toma de decisiones en el cumplimiento de las tareas encomendadas y en la realización de acciones para gestionar los procesos, los cuales están bajo el control personal de los trabajadores.

El riesgo representa los sentimientos y actitudes de los trabajadores con respecto a los riesgos a los que les exponen.

La recompensa refleja la percepción de los trabajadores sobre los premios, estímulos y modalidades de recompensas que se ofrece por los niveles de identificación y la productividad y dedicación al trabajo. Constituye uno de los factores básicos del clima institucional.

El calor de las relaciones representa la percepción de los trabajadores sobre las condiciones socio ambientales en el que se desenvuelven, que condicionan un ambiente de trabajo grato y la excelencia en las relaciones sociales.

Los estándares de desempeño condicionan la percepción de la comunidad laboral sobre las normas de rendimiento y productividad de los trabajos y el cumplimiento con las normas de calidad y de seguridad e higiene laboral.

El factor apoyo reverbera la percepción de los trabajadores sobre la presencia del espíritu de cooperación, ayuda y guías imperantes en la vida diaria de las organizaciones que condicionan el crecimiento y desarrollo de los trabajadores.

El factor conflicto implica la percepción de los trabajadores sobre la capacidad de aceptación de opiniones divergentes sobre los problemas, iniciativas y propuestas de innovación y cambio, las posibilidades de búsqueda de soluciones participativas y negociadas de los conflictos.

El factor identidad reverbera el sentido de pertinencia y asunción de identidad de intereses de los trabajadores hacia la organización.

2.2.2.4. Características del clima institucional

El clima organizacional presenta una serie de elementos y características que influyen directamente en la percepción, actitudes y comportamiento de los trabajadores de

una institución u organización. Las principales características se señalan a continuación, (Goncalves, 2000 y Chiavenato, 2000):

- Relaciones interpersonales: las relaciones interpersonales saludables de respeto y consideración personal ayudan el desarrollo armonioso de la colaboración, la camaradería y predisposición al trabajo que contribuyen, a su vez, a la generación de un ambiente donde los empleados se sienten valorados, apoyados y seguros para proponer iniciativas e innovaciones de los procesos en el que intervienen.
- En la comunicación el clima institucional promueve sistemática y permanentemente una comunicación asertiva, abierta, franca, clara y efectiva en todos los niveles de la organización y en general dentro de todos los compartimientos. La información fluye tanto vertical y horizontalmente en forma clara y transparente que evita malos entendidos y las tergiversaciones que comúnmente se presentan, facilitando la colaboración y toma de decisiones oportunas y adecuadas.
- Fomenta el equilibrio entre el trabajo y la vida personal al aplicar el criterio que el trabajo crea y crea a la persona humana. Las bases para permitir este equilibrio es la flexibilidad y la empatía entre los representantes de la institución y los trabajadores, tomando en cuenta las necesidades de la empresa o institución y las necesidades personales de los trabajadores. La armonía entre la vida personal y profesional incide en la eficiencia de las organizaciones.
- Un clima institucional positivo proporciona oportunidades de crecimiento y desarrollo personal y profesional. En este ambiente favorable, los trabajadores se sienten comprometidos con las metas organizacionales cuando tienen nuevas posibilidades de perfeccionarse y mejorar continuamente sus competencias, capacidades y habilidades profesionales, y en especial cuando cuentan con líneas de carrera y ascensos constantes.

- El reconocimiento de los logros y las recompensas por desempeños sobresalientes de los trabajadores influye al desarrollo del clima institucional positivo. Los reconocimientos, los estímulos y las recompensas aumenta geoméricamente la motivación e identificación de los trabajadores con la institución.
- Cuando los trabajadores perciben que la institución les otorga poder y cierta autonomía en el desarrollo y cumplimiento de las responsabilidades asignadas formalmente, es factor positivo para el clima institucional. Cuando los trabajadores se sienten capaces de tomar decisiones y tener control de su trabajo aumenta la satisfacción, la motivación e identificación con la institución.
- El liderazgo contingencial y transformacional, que toma en cuenta la imaginación, la experiencia y la creatividad de los trabajadores, permite el desarrollo positivo del clima institucional. Los líderes deben brindar guía a los trabajadores mostrando madurez emocional, conocimientos del trabajo y experiencia para tomar decisiones contextualizados a las necesidades de la organización; mostrar empatía, retroalimentar constructivamente y otorgar premios psicológicos a los trabajadores; y en especial mostrar interés especial por el desarrollo y la carrera de los trabajadores.
- Los valores éticos y morales, como la cultura que se práctica en las organizaciones condicionan el desarrollo del clima institucional positivo. Cuando los valores y la cultura son compartidas con coherencia y rectitud en el quehacer diario; los trabajadores se sienten más conectados y comprometidos con la organización.
- Las estrategias y las modalidades de solución de conflicto se relacionan con el desarrollo del clima institucional positivo. Cuando los conflictos se abordan de manera propositiva, en el sentido de convertir el conflicto como una oportunidad para el cambio personal e institucional y se aplican principios de negociación ganar-

ganar (donde todos los implicados en un conflicto deben ser beneficiados con la solución) contribuye a generar un entorno mucho más armonioso.

- El clima institucional saludable fomenta el bienestar emocional de todos los trabajadores. En las organizaciones es crítica el bienestar emocional porque se relaciona directamente con el nivel de productividad de los trabajadores. El estado emocional saludable permite lidiar con el estrés y la ansiedad producido por la carga laboral o la monotonía de las actividades y mejora la satisfacción laboral y el compromiso.
- Las políticas, los reglamentos, los procedimientos y en general las prácticas de las relaciones laborales de las instituciones influyen en la percepción de trabajadores sobre el ambiente laboral que incidente a la generación de un clima institucional positivo.
- El entorno físico, el diseño de los espacios de trabajo y las condiciones de mantenimiento y limpieza (apariencia física de los ambientes) afecta el clima institucional.

2.2.2.5. Dimensiones del clima institucional

El ambiente físico de trabajo, el sentido de significación y espíritu de equipo, y las relaciones de convivencia son las características del clima institucional que este estudio toma en consideración. Estos elementos son los aspectos básicos del clima institucional. en las líneas que siguen describimos cada una de ellas.

- **Entorno físico de trabajo**

Villafuerte, Viteri y López (2021) sostienen que el entorno físico o la apariencia física de las organizaciones influye en la salud y la seguridad de los trabajadores.

Generalmente el lugar de trabajo se encuentra asociado a la salud, las enfermedades y los

accidentes de los trabajadores, por ello es importante contar con la información relevante de esta dimensión y la percepción que tienen de él los trabajadores.

El ambiente físico de trabajo, según la Organización de Salud (2009), se refiere a la estructura física, la distribución del mobiliario, la circulación de aire, la presencia de los ruidos, los productos químicos y materiales inflamables que se usan en la producción, el mantenimiento y limpieza. Estos factores afectan la seguridad y la salud mental y biológica de los trabajadores y en consecuencia afectan el bienestar de los trabajadores.

La percepción de los trabajadores del ambiente físico de trabajo se constituyen factores facilitadores de la realización del trabajo en condiciones normales y estas incluyen en la generación del clima institucional positiva. (Ruíz, 2009 y Apuy, 2008).

- **Sentido de pertenencia y espíritu de equipo**

El sentimiento de afiliación de una persona a un grupo o lugar se denomina sentimiento de pertenencia. Implica fuertes lazos afectivos que generan actitudes y predisposiciones personales de identificación, de respeto y defensa irrestricta, ya sea del grupo y del lugar determinado. Para Muñoz (2015) el sentido de pertenencia es una de las claves que es necesario desarrollar en las organizaciones porque este sentimiento permite a los trabajadores difundir las fortalezas de las organizaciones en la sociedad para ser reconocidos y valorados.

El espíritu de equipo refleja el compromiso de lograr las metas de la organización con el apoyo, colaboración, iniciativa y creatividad de todos los trabajadores. El desarrollo de trabajo en equipo es una estrategia de mejora de las organizaciones, por ello la gestión estratégica plantea la necesidad que tienen las organizaciones de formar, mantener y desarrollar equipos de alto rendimiento basados con las teorías científicas de gestión laboral propuesta por la psicología organizacional, así como, en las tecnologías de punta

para permitir mayor productividad en las organizaciones del mundo globalizado. (Rivas, 2010).

- **Relaciones de convivencia**

Las relaciones de convivencia son la multitud y multiplicidad de formas de interacciones y conexiones que establecen los trabajadores en el contexto de las instituciones en el que trabajan o prestan servicios con el objetivo de coexistir de manera pacífica y colaborativa para desarrollar las acciones que conlleven al logro de los metas de la organización.

Para Giraldo (2014) la convivencia constituye un factor de desarrollo de un clima institucional positivo, ya que sirve como base para fomentar eficazmente interacciones interpersonales más sólidas. Si se descuida la generación constante de una convivencia de armonía y paz, es posible que sean afectadas, las comunicaciones y el compromiso laboral de los trabajadores.

Las relaciones de convivencia se guían por los siguientes principios éticos: respeto mutuo, autonomía, tolerancia, comunicación efectiva, empatía, resiliencia, colaboración, solución constructiva de los conflictos, responsabilidad, flexibilidad, cuidado mutuo, solidaridad, igual de derechos y oportunidades, y por el interés colectivo.

Las relaciones de convivencia son de vital importancia para la existencia pacífica, armonioso y colaborativa entre los trabajadores de las organizaciones que coadyuban necesariamente a las buenas relaciones laborales.

2.3 Definición de términos básicos

- **Administración:** disciplina científica que tiene por objeto de estudio la vida institucional de las organizaciones tanto privadas como públicas. Propone un conjunto de teorías sobre la planificación, organización, dirección y control de los procesos organizacionales. En su sentido operativo implica la gestión de recursos para el funcionamiento y el logro de las metas organizacionales.
- **Gestión:** conjunto de procedimientos y acciones que permiten guiar la ejecución operativa de planes y proyectos previstos en el plan estratégico de las organizaciones en general. La gestión permite administrar en forma eficiente y eficaz los recursos financieros, tecnológicos, materiales, equipos e infraestructura y en el espacial del talento humano con el fin de lograr los objetivos de corto, mediano y largo plazo.
- **Gestión pública:** Un marco compuesto por leyes, políticas, reglamentos, y procesos que norman la realización de actividades o acciones en los diferentes sectores e instituciones públicas. Su finalidad es gestionar los recursos de los Estados con eficiencias, eficacia, y ética.
- **Gestión educativa:** Proceso sistemático que permite planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar todos los procesos, actividades, acciones y los recursos comprometidos en el ámbito educativo para lograr las metas, objetivos y finalidades previstas en el sistema educativo. La gestión abarca todos los procesos que implican implementar el sistema educativo, tantos en el macro sistema (sistema educativo de un país), sistemas regionales, sistemas locales y a nivel de micro sistema de escuelas o instituciones educativas.
- **Eficiencia administrativa:** Implica hacer un uso juicioso de los recursos que la empresa tiene a mano. Alto nivel de lógica en la forma de utilizar los recursos en los

procedimientos relacionados con la organización, la gestión, el control y la planificación.

- **Eficacia administrativa:** Sugiere dar prioridad a las metas y objetivos organizacionales. El logro de los objetivos organizacionales debe guiar la definición de procesos, procedimientos y asignación de recursos. La eficacia administrativa significa logro de metas con oportunidad, uso racional de recursos y satisfacción plena de los clientes y de la organización.
- **Gestión de recursos.** Proceso que engloba el planeamiento, distribución y uso adecuado de los recursos necesarios para el logro de las metas de las instituciones educativas. Implica gestionar la infraestructura, equipos y maquinarias; la fuerza laboral con experiencia comprobada en el desarrollo de procesos explícitos y específicos; así como de la tecnología necesaria para hacer posible el logro de las metas organizacionales.
- **Liderazgo:** Conjunto de capacidades, competencias, habilidades y talentos de una persona que le permiten persuadir, inspirar y coordinar las acciones de otros para lograr las metas y objetivos establecidos por los establecimientos educativos.
- **Resolución de conflictos:** una colección de tácticas empleadas por administradores y líderes en instituciones educativas para reconocer, prevenir y resolver disputas que surgen de la planificación y gestión diaria de las operaciones.
- **Clima institucional:** consiste en un conjunto características, propiedades y/o cualidades de los ambientes laborales de las organizaciones que son percibidos y/o experimentados por los miembros de la comunidad de las organizaciones que tienen influencia directa en sus comportamientos y repercute en la productividad organizacional. (Chiavenato, 2000).

- **Ambiente físico de trabajo:** es la infraestructura, la manera como están distribuidas y organizados los ambientes de trabajo de las organizaciones, incluyen también la disposición de los muebles, de los equipos, seguridad, mantenimiento y limpieza; es decir, el ambiente físico de trabajo es la apariencia física de las instituciones educativas. En el contexto de clima institucional, la percepción que se forman los trabajadores del ambiente de trabajo influye en su comportamiento y en la generación de un clima institucional positiva.
- **Sentido de pertinencia y espíritu de trabajo en equipo:** Es la emoción que sienten los trabajadores como parte de una organización y trabajar en equipo para lograr los objetivos de la organización. Los fuertes lazos de identificación con la organización y con su equipo de trabajo permite mayor motivación hacia la productividad organizacional.
- **Relaciones de convivencia:** formas y modalidades diversas de interacciones y conexiones que establecen los trabajadores para realizar las actividades diarias en el contexto de las instituciones educativas. Estas relaciones de convivencia son fundamentales para la generación de clima institucional positiva.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General.

En Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete (2018), existe una fuerte correlación entre el clima institucional y la gestión educativa.

3.1.2. Hipótesis Específicas.

- La gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.
- La gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

3.2. Variables y su Operacionalización

Variable supervisora: Gestión educativa

Indicadores

- Gestión de recursos
- Liderazgo directivo
- Gestión de conflictos

Variable asociada: Clima institucional

Indicadores

- Entorno físico de trabajo
- Sentido de pertenencia y espíritu de equipo
- Relaciones convivenciales

Tabla 1
Operacionalización de la variable supervisora. Gestión educativa

<i>Dimensiones</i>	Indicadores	categorías	Nivel de medición	N° ítems
Gestión de recursos	Para argumentar el conocimiento. Educación especializada Desarrollar aptitud Comportamiento impulsado por la ética y los valores Para crear un ambiente ideal. Aprendizaje en alumnos Autorrealización			1,2,3,4,5
Liderazgo directivo	Comunicación asertiva Influencia en el entorno didáctico. Compromiso de los miembros Resultados del desarrollo estudiantil. reducir el grado de discrepancia Evite actuar en el mejor interés de la gente. el acuerdo de ambas partes.	Muy bueno Bueno Regular Deficiente Muy deficiente	Nivel ordinal	6,7,8,9,10,11
Gestión de conflictos	Desarrolla tus habilidades y destrezas. discurso asertivo Comunicación que respeta convenciones y principios.			12,13,14,15,16,17

Tabla 2
Operacionalización de la variable asociada.

<i>Dimensiones</i>	Indicadores	categorías	Nivel de medición	N° ítems
Entorno físico de trabajo	Generar un ambiente estable			1,2,3,4,5
	Ambiente optimo			
	Bienestar emocional			
	Clima laboral bueno			
	Entorno armonioso			
Sentido de pertenencia y espíritu de equipo	Apreciación con el prójimo			6,7,8,9,10,11
	Autorrealización			
	Comunicación asertiva	Muy bueno	Nivel ordinal	
	Actividades entre personas	Bueno		
	Participación de los miembros	Regular		
Eficiencia y efectividad	Deficiente			
Interacción profesor-alumno	Muy deficiente			
Relaciones convivencia	Clima académico optimo			12,13,14,15,16,17
	Proceso de enseñanza y aprendizaje.			
	Desarrolla tus habilidades y destrezas.			
	Comunicación asertiva			
	Comunicación que respeta convenciones y principios.			

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de investigación

El presente estudio se realizará utilizando una concepción positivista del positivismo, Se presenta en el contexto de una metodología de investigación cuantitativa. Se ha seleccionado esta estrategia porque, para cumplir los objetivos, se han utilizado cuestionarios; los datos recolectados de estos serán procesados a través de análisis estadísticos (Arias F. 2016), los cuales medirán las variables y generarán estimaciones para probar las hipótesis. Así, los procedimientos del método científico lo guiaron de principio a fin. En concreto, este método pretende "dar claridad a la investigación y especificar sus resultados." (Bernal 2016)

4.2. Tipo de investigación

4.2.1. Correlacional

La investigación transeccional, también denominada transversal, es el diseño de estudio elegido para este trabajo. Su característica principal es la recolección de datos en un momento específico, o en momentos precisos; el objetivo importante es "describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (Hernández, et al. 2014, p. 154). Debe entenderse que este diseño únicamente busca encontrar relaciones a

través del análisis estadístico, más que examinar la influencia de una variable sobre otra. González (2016)

En este caso, el objetivo es determinar cómo se relacionan el ambiente institucional y el desarrollo de la gestión educativa. Caracterizar y medir el vínculo entre las dos variables de estudio en un entorno concreto es el objetivo de este tipo de investigación.

4.3. Diseño de investigación

4.3.1. Descriptivo

Hemos optado por crear un diseño descriptivo correlacional, ya que nos permite caracterizar un objeto de investigación o una circunstancia específica destacando sus atributos y rasgos mediante el uso del análisis. Se utiliza para ordenar, clasificar u organizar los objetos utilizados en el proyecto de investigación cuando se combina con determinados criterios de categorización.

Esta etapa consiste en crear el marco conceptual que permita formular comprensiones o indagaciones cada vez más profundas sobre las características, el funcionamiento y las limitaciones que presentan las variables de estudio.

Del mismo modo, buscamos posibles correlaciones entre las variables investigadas; nunca buscamos razones que pudieran tener una conexión poco precisa con los resultados.

4.4. Población y Muestra

4.4.1 Población

La población de este trabajo se define como la totalidad de los 68 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, que colectivamente constituyen las unidades de estudio.

4.4.2 Muestra

68 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete conformaron la muestra de este estudio. La muestra se define como la porción de la población sobre la cual se recolectarían datos utilizando los instrumentos. La muestra se dio de manera voluntaria y a propósito.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

4.5.1 Técnica

Encuesta

Para este estudio, el método empírico más fundamental y utilizado ha sido el de la encuesta. Es el proceso mediante el cual el investigador y el hecho social forman una relación tangible e intensa a partir de la cual se recogen datos que posteriormente se combinan para profundizar en la investigación. Según Ucha (2018), La encuesta es un proceso compuesto por una serie de preguntas diseñadas para facilitar la recogida de datos e información necesarios para evaluar el estado actual de la realidad social de la sociedad desde el punto de vista de las metodologías de investigación social. "Una encuesta es una herramienta utilizada para recoger datos de una población estadística, tanto cuantitativos como cualitativos. Para ello, se elabora un cuestionario y la información recogida se tratará mediante.

4.5.2 Instrumentos de investigación

Cuestionario

Aunque "suelen utilizarse muchas veces como técnica de evaluación, o guía de investigación", los cuestionarios fueron diseñados originalmente como instrumentos de recolección de datos. Estos instrumentos se definen como un conjunto de preguntas

dispuestas y ordenadas de acuerdo a lo que se pretende lograr (Montes, 2018). Tomando en cuenta a Vásquez (2017). Son los instrumentos que se utilizan con mayor frecuencia para encontrar datos para aplicaciones estadísticas.

En este estudio se emplearán las siguientes encuestas: "Apreciación de la gestión educativa" es el primer cuestionario, y "clima institucional" es el segundo clima dentro de la institución".

4.6. Tratamiento Estadístico

Al construir las muestras adecuadas de la técnica descriptiva, la investigación hace uso de los datos adquiridos para ofrecer la interpretación más precisa de las indicaciones que se han tenido en cuenta para su buen desarrollo. Esto debe tenerse en cuenta dentro del tratamiento estadístico. Por esta razón, los datos recogidos se organizarán para su análisis estadístico. Para ello, en primer lugar, se ordenarán los datos; posteriormente, se tabularán los datos con el fin de analizarlos e interpretarlos; y, por último, Para comprobar si los resultados son paramétricos o no paramétricos se realizará la correspondiente prueba de hipótesis mediante el correspondiente test de normalidad.

Capítulo V.

Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1. Validez de los Instrumentos.

El procedimiento de validez de los instrumentos se ha completado con la aplicación del "juicio de expertos", o expertos en las variables y dimensiones. Estos expertos describen cómo se mide la variable estudiada y cómo se utiliza para recoger datos.

A partir de este proceso de validación, los expertos consideran los ítems de ambos instrumentos y la existencia de relación entre los criterios y los objetivos del estudio.

El cuestionario "Percepción de la eficacia de la gestión educativa" obtuvo un valor del 90%, y el cuestionario "Clima institucional" obtuvo un valor del 85%. Basándose en el juicio de expertos, se determinó la validez de los instrumentos y se llegó a la conclusión de que estos tienen una validez muy buena. También se dieron a conocer los resultados de la tabla.

Tabla 3

Nivel de Validez de los Cuestionarios, Según el Tipo de Expertos.

Expertos	Cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la Gestión educativa”		Cuestionario de “Clima Institucional”	
	Puntaje	%	Puntaje	%
1. Dr. Víctor Bendezú Hernández	90	90%	85	85 %
2. Dra. Reyna Quispe De la cruz	90	90 %	85	85 %
3. Mg. Dany Mejía Gamboa	90	90 %	90	85 %
Promedio de valoración (porcentual)		90 %		85 %

Pudimos determinar su nivel de validez tabulando las valoraciones de los expertos basadas en las herramientas utilizadas para recopilar datos sobre la eficacia del programa de tutoría y el crecimiento de las competencias interpersonales. Esto puede comprenderse observando la siguiente tabla.

Tabla 4

Valores de los niveles de Validez.

Valores	Nivel de validez
91-100	Excelente
81-90	Muy buena
71-80	Buena
61-70	Regular
51-60	Deficiente

Nota: Tomado de Cabanillas A.G. (2004)

El Cuestionario n° 1 arrojó un valor de 90% en cuanto a la percepción de la eficacia de la gestión educativa, mientras que el Cuestionario n° 2 arrojó un valor de 85% en cuanto al clima institucional. Estos resultados indican que ambos instrumentos tienen una validez muy buena, que fue determinada por el juicio de expertos.

5.1.2. Confiabilidad de los Instrumentos.

Se utilizó el juicio de expertos para evaluar la validez de los instrumentos. Se obtuvo una puntuación del 90% en el Cuestionario nº 1 sobre la percepción de la eficacia de la gestión educativa, mientras que los resultados del Cuestionario nº 2 sobre clima institucional arrojaron un valor de 85%. Sobre la base de la tabla anterior, se puede concluir que ambos instrumentos tienen una validez muy buena.

Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la gestión educativa”.

Para obtener el grado de confiabilidad del instrumento de medición de la variable X: Cuestionario “Percepción sobre la eficacia de la gestión educativa”, se recurrió a la prueba estadística “Alfa de Cronbach”; cuyo resultado fue.

Tabla 5

Estadísticos de fiabilidad del instrumento “Percepción sobre la eficacia de la gestión educativa”.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,815	17

Tabla 6

Nivel de Confiabilidad según el Alfa de Cronbach

Coefficiente alfa	Nivel de valoración
>0.9	Excelente
>0.8	Buena
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Es inaceptable

Al aplicar el análisis de confiabilidad a una muestra piloto de diez estudiantes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete en el año 2018, se encontró que el instrumento de medición compuesto por 17 ítems tiene un valor de 0,815.

Prueba de confiabilidad del instrumento cuestionario “Clima institucional”.

Se elaboró el cuestionario "Clima Institucional" y se evaluó su fiabilidad mediante la prueba estadística "Alfa de Cronbach" con el fin de determinar el grado de fiabilidad del instrumento para medir la variable "Y"; el resultado fue el siguiente:

Tabla 7

Estadísticos de fiabilidad del instrumento cuestionario “Clima institucional”.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,823	17

El instrumento de medición compuesto por 17 preguntas resultó ser confiable en base a los resultados del análisis de confiabilidad, que dan como resultado un valor de 0,823. En el 2018, se empleó la herramienta para evaluar a un grupo de prueba que incluyó a diez personas en la UGEL de Cañete.

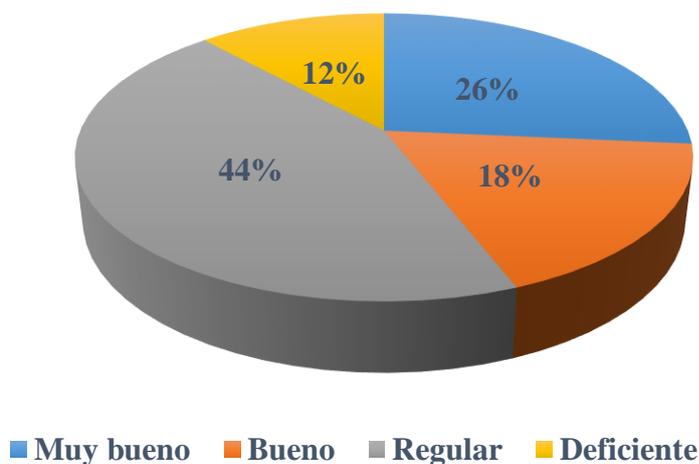
5.2. Presentación y Análisis de los Resultados

Resultados de la variable: Gestión educativa.

Tabla 8

Percepción sobre la gestión educativa.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy Buena	13	43,3 %	44 %	44 %
Buena	13	43,3 %	43 %	87 %
Deficiente	3	10 %	10 %	97 %
Muy deficiente	1	3,3 %	3 %	100 %
Total	30	100.0%	100 %	

Figura 1*Percepción sobre la gestión educativa*

En base a los resultados de la Tabla 8 respecto a la percepción de los participantes sobre la gestión educativa implementada, el 26,4% de los participantes la califica como muy buena, el 17,6% la cataloga como buena, el 44,1% señala que la gestión educativa es regular y el 11,7% señala que la gestión educativa implementada por la UGEL de Cañete es deficiente.

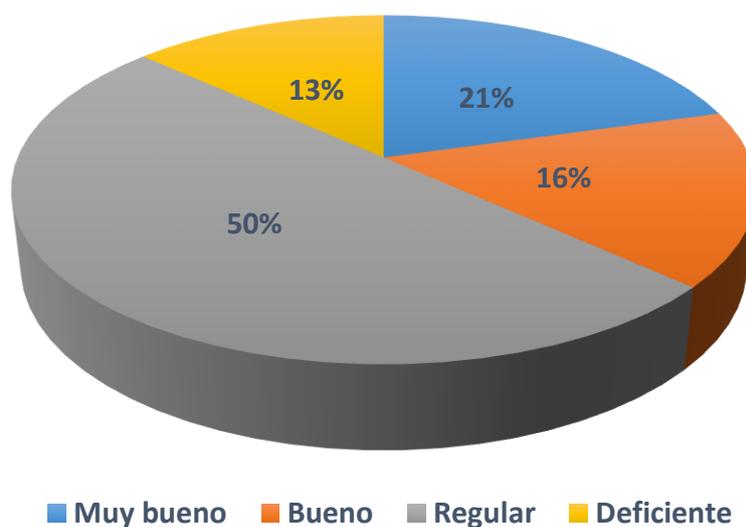
Tabla 9

Percepción sobre gestión de recursos.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	14	20,5 %	21 %	21 %
Bueno	11	16,1 %	16 %	37 %
Regular	34	50 %	50 %	87 %
Deficiente	9	13,2 %	13 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

Figura 2.

Percepción sobre gestión de recursos.



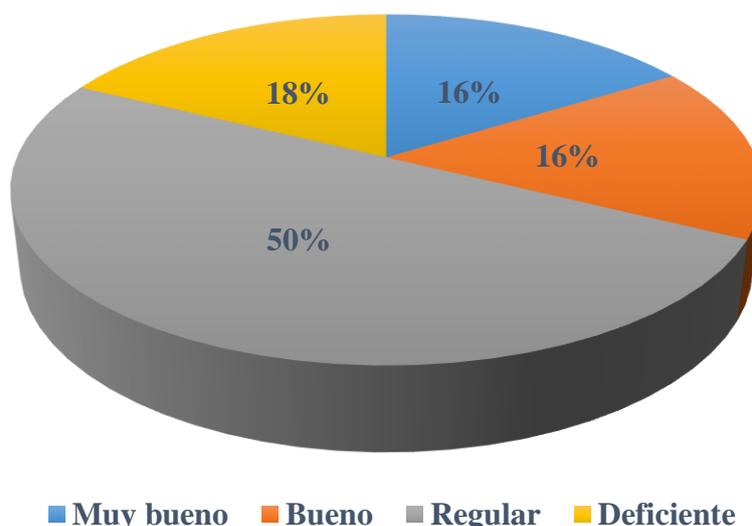
En la tabla 9 se presentan los resultados de la encuesta en la que se preguntaba a los participantes en la muestra sobre su opinión acerca de la gestión de los recursos. De los encuestados, el 50% opinó que la gestión de recursos es regular, mientras que el 20,5% opinó que es excelente, el 16,1% opinó que se hace bien y el 13,2% opinó que es inadecuada en la UGEL de Cañete.

Tabla 10*Percepción sobre el liderazgo directivo.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	11	16,1 %	16 %	16 %
Bueno	11	16,1 %	16 %	32 %
Regular	34	50 %	50 %	82 %
Deficiente	12	17,6 %	18 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

Figura 3

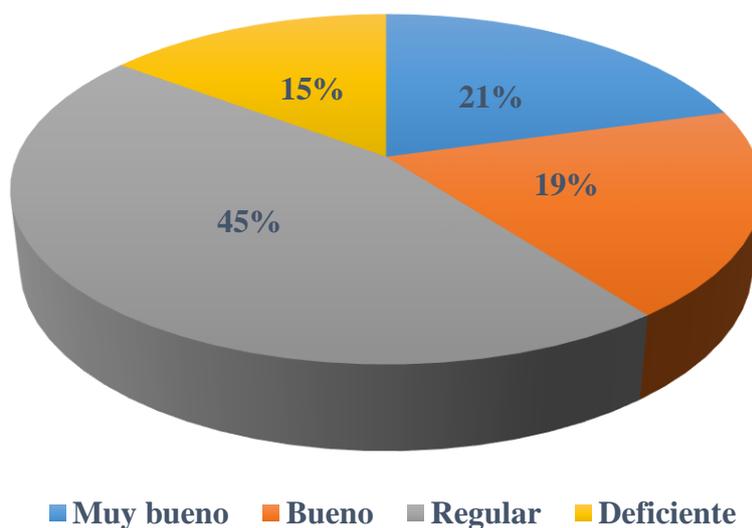
Percepción sobre el liderazgo directivo.



En base a los resultados de la Tabla 10, en la que se preguntó a los participantes de la muestra acerca de su opinión sobre el desarrollo del liderazgo directivo, se observa que la mitad de los encuestados opina que la gestión se hace regular, el 16,1% opina que la gestión de los recursos es excelente, el 16,1% opina que se hace bien y el 17,6% opina que falta desarrollo del liderazgo directivo en la UGEL de Cañete.

Tabla 11*Percepción sobre gestión de conflictos.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	14	20,5 %	21 %	21 %
Bueno	13	19,1 %	19 %	40 %
Regular	31	45,5 %	45 %	85 %
Deficiente	10	14,7 %	15 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

Figura 4*Percepción sobre gestión de conflictos*

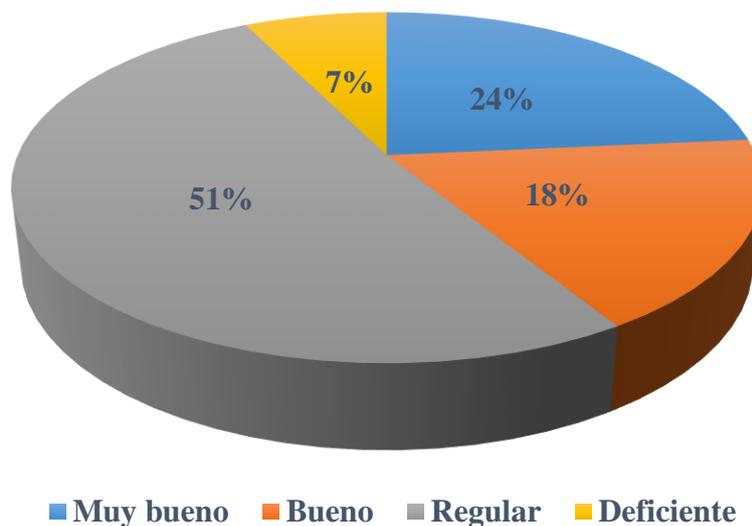
En la tabla N° 11, muestra que, en cuanto a la opinión de los participantes sobre la gestión de conflictos, el 19,1% la califica de buena y el 20,5% de muy buena. Por el contrario, el 45,5% de los participantes considera que la gestión administrativa se realiza de manera regular, mientras que el 14,7% califica de inadecuados los métodos de resolución de conflictos utilizados por la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

Tabla 12*Percepción sobre el clima institucional.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	16	23,5 %	24 %	24 %
Bueno	12	17,6 %	18 %	42 %
Regular	35	51,4 %	51 %	93 %
Deficiente	5	7,3 %	7 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

Figura 5

Percepción sobre el clima institucional.

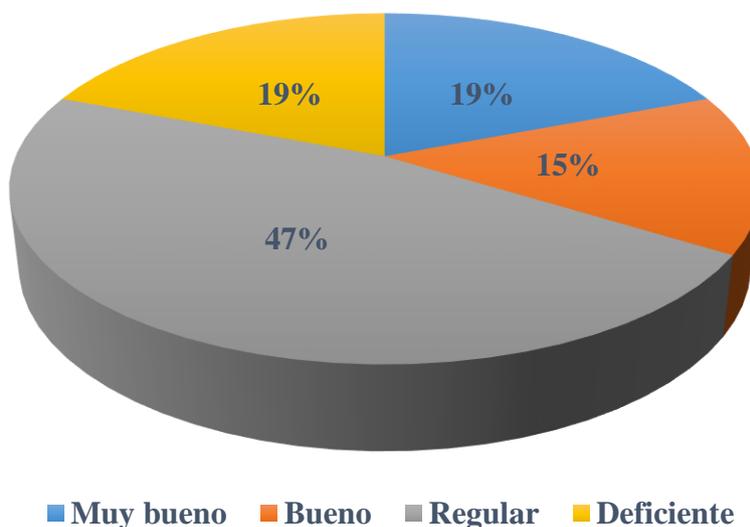


En la tabla n° 12, presenta la impresión de los participantes sobre el desarrollo del clima institucional. De los encuestados, el 17,6% lo califica como bueno, y el 23,5% de los participantes lo describe como muy bueno. Sin embargo, el 51,4% de los encuestados considera que la gestión administrativa se realiza de manera regular, mientras que el 7,3% considera que el clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete se desarrolla de manera inadecuada.

Tabla 13

Percepción sobre el entorno físico de trabajo.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	13	19,1 %	19 %	19 %
Bueno	10	14,7 %	15 %	34 %
Regular	32	47,0 %	47 %	81 %
Deficiente	13	19,1 %	19 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

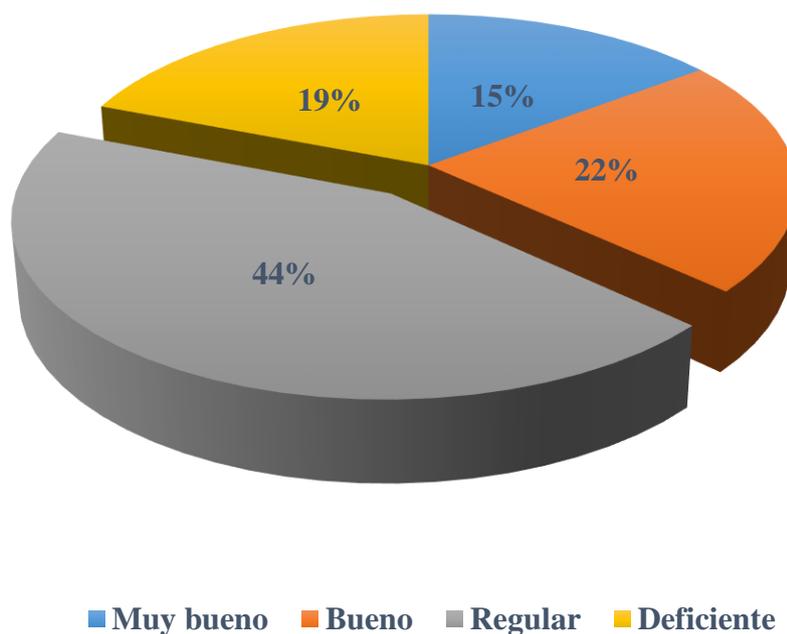
Figura 6*Percepción sobre el entorno físico de trabajo*

El entorno físico de trabajo percibido por los encuestados se muestra en la tabla n° 13. Se observa que el 19,1% de los encuestados cree que el ambiente físico de trabajo es bueno, y el 47% de los encuestados cree que la situación es regular. Por el contrario, el 19,1% de los encuestados cree que el ambiente físico de trabajo en la UGEL Cañete es malo, frente a un 14,7% que cree que es bueno.

Tabla 14*Percepción sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo.*

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	10	14,7 %	15 %	15 %
Bueno	15	22,0 %	22 %	37 %
Regular	30	44,1 %	44 %	81 %
Deficiente	13	19,1 %	19 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

Figura 7
Sobre el sentido de pertenencia y espíritu de equipo

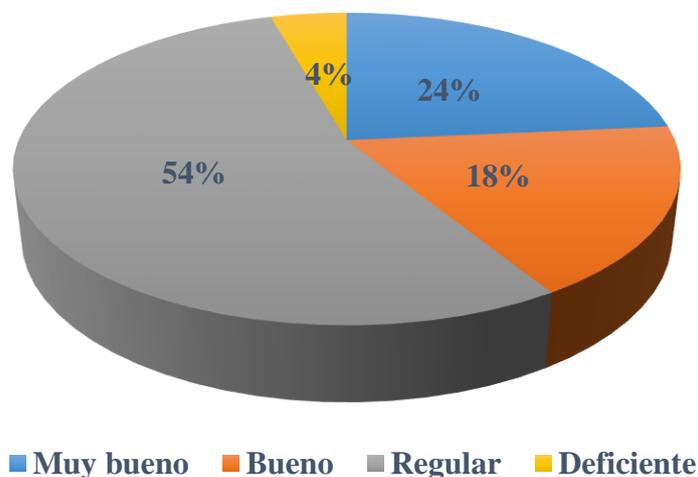


De acuerdo a los resultados de la Tabla 14, que muestra la opinión de los participantes sobre el sentido de equipo y pertenencia de la UGEL de Cañete, el 14,7% de los participantes lo calificó como muy bueno, el 22% lo ubicó en la categoría de bueno, el 44,1% opinó que la gestión administrativa fue regular y el 19,1% opinó que fue mala.

Tabla 15
Percepción sobre las relaciones convivenciales.

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	16	23,5 %	24 %	24 %
Bueno	12	17,6 %	18 %	42 %
Regular	37	54,4 %	54 %	96 %
Deficiente	3	4,4 %	4 %	100 %
Total	68	100.0%	100 %	

Figura 8
Percepción sobre las relaciones convivenciales.



En la tabla n° 15, presenta los resultados de la percepción de las relaciones por parte de los participantes. De los encuestados, el 17,6% califica las relaciones como buenas, mientras que el 23,5% de los participantes las califica como muy buenas. Por el contrario, se observa que el 54,4% de los participantes percibe las relaciones en la Unidad de Gestión Educativa Local Cañete como regulares, mientras que el 4,4% las percibe como deficientes las relaciones convivenciales en la unidad de Gestión Educativa local de Cañete.

5.2.1 Prueba de Hipótesis

Comprender los atributos de normalidad de la población es esencial para comprobar la hipótesis. En consecuencia, el objetivo y la profundidad de la investigación determinarán qué prueba estadística se utiliza para comprobar la hipótesis.

Por ser la más adecuada, se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para determinar la normalidad.

a) Antes de administrar la prueba, se han expuesto las siguientes teorías:

H_1 Se utiliza una distribución normal para generar los datos de la población.

H_0 No se utiliza una distribución normal para generar los datos de la población.

- b) El nivel de significancia debe ser 0,05 para poder tomar decisiones.
- c) Si Sig. (Alfa) < 0,05 Se rechazará la hipótesis nula.
Si Sig. (Alfa) > 0,05 Se aceptará la hipótesis nula.
- d) El resultado estadístico obtenido de la prueba de normalidad es el siguiente:

Tabla 16

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.

Variables	“Gestión educativa”	“Clima institucional”
N	68	68
Z de Kolmogorov-Smirnov	0,820	0,650
Sig. asintót. (bilateral)	0,629	0,822

A) Sobre los datos de la prueba de Kolmogorov- Smirnov:

1. El valor Sig. establecido (alfa) < 0,05 indica que el valor de significación de la estadística de prueba es 0,820 y 0,650, lo que indica el rechazo de la hipótesis nula.
2. En consecuencia, se utilizó una distribución normal para generar los datos de la población del estudio.
3. Debido a este resultado, ahora se puede utilizar la prueba paramétrica r de Pearson.

Prueba de correlación de Hipótesis general.

a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_1 La gestión educativa se halla relacionada significativamente con el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

H₀ La gestión educativa no se halla relacionada significativamente con el clima institucional en Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

- b) Para tomar decisiones (Sig.), alfa < 0,05
- c) Al aplicar el estadístico "Prueba de correlación de Pearson" se tiene en cuenta la siguiente pauta:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde la regresión del coeficiente de evaluación media muestral r se encuentra en el intervalo: $-1 < r < 1$

- d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24,0)

Tabla 17

Correlación entre la gestión educativa y el clima institucional.

Correlación	Gestion educativa	Clima institucional
Gestión educativa	Correlación de Pearson	0,907 (**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68
Clima institucional	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68

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

Se rechaza la hipótesis nula puesto que el resultado de significación es igual a 0,00 menos que 0,05.

Sobre la base de la significación estadística, se infiere una correlación de 0,907. Esto indica que "clima institucional" y "gestión educativa" tienen una relación positiva, con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error del 5%, alcanzada en la UGEL de Cañete.

Teniendo en cuenta el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,822$), se concluye que en la UGEL de Cañete en el año 2018, el 82,2 % del "clima institucional" está regido por la "gestión educativa".

Contrastación de la hipótesis específica 1

a) Establecer supuestos estadísticos fue el primer paso en el proceso de verificación:

H_i La gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

H_o La gestión de recursos no se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

b) Una decisión debe tener un valor de significación (Sig.), $\alpha < 0,05$, para ser tomada en cuenta.

c) A continuación, se utiliza la "prueba de correlación de Pearson" de acuerdo con la siguiente pauta:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Donde el intervalo $-1 < r < 1$ contiene el rango del coeficiente de correlación muestral r .

d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

Tabla 18

Correlación entre la gestión de recursos y el entorno físico de trabajo.

Correlación	Gestión de recursos	Entorno físico de trabajo
Gestión de recursos	Correlación de Pearson	0,946 (**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68
Entorno físico de trabajo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,946 (**)
	N	68

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

- e) Se rechaza la hipótesis nula ya que el resultado de significación es inferior a 0,05, a 0,00.

Con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error del 5%, la significancia estadística del vínculo entre la “gestión de recursos” y el “ambiente físico de trabajo” en la UGEL Cañete, que se confirma con un valor de 0,946, se sustenta en los datos adquiridos.

En base al coeficiente de variabilidad ($r^2=0,894$) en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete se supone que el 89.4% del ambiente físico de trabajo estuvo regido por la “gestión de recursos” en el año 2018.

Contrastación de la hipótesis específica 2

- a) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i En 2018, Se descubrió que existe una correlación considerable entre el liderazgo directivo y el sentido de comunidad y trabajo en equipo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.

H_o En 2018 no se pudo discernir una relación entre el sentido de trabajo en equipo y pertenencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete y el liderazgo gerencial.

- b) Para la toma de decisiones se establece que el nivel de significancia (Sig.), alfa < 0,05

- c) Se aplicó la prueba “correlación de Pearson”:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

donde el intervalo $-1 < r < 1$ contiene el rango del coeficiente de correlación muestral r .

- d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

Tabla 19

Correlación entre el liderazgo directivo y el sentido de pertenencia y espíritu de equipo.

Correlación	Liderazgo directivo	Sentido de pertenencia y espíritu de equipo
Liderazgo directivo	Correlación de Pearson	0,913 (**)
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	68
Sentido de pertenencia y espíritu de equipo	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	0,913 (**)
	N	68

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

- e) Se rechaza la hipótesis nula, ya que el nivel de significación es inferior a 0,05 o igual a 0,00.

Los datos adquiridos llevan a la conclusión de que existe una correlación estadísticamente significativa de 0,913. Así, con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error del 5%, se encuentra una correlación positiva entre el “liderazgo gerencial” y el “sentido de pertenencia y espíritu de equipo” alcanzado en la UGEL Cañete.

Se concluye que el 83,3 % del sentido de pertenencia y espíritu de equipo están determinados por el "liderazgo directivo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018" luego de contabilizar el coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,833$).

Contrastación de la hipótesis específica 3

- a) Se formularon las hipótesis estadísticas:

H_i la gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018

H₀ la gestión de conflictos no se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.

- b) Se crea un nivel de significancia (Sig.), alfa < 0,05, para la toma de decisiones.
- c) Se aplicó la “prueba correlación de Pearson” según la siguiente regla:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} * \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

donde el intervalo $-1 < r < 1$ contiene el rango del coeficiente de correlación muestral r .

- d) El resultado del coeficiente de correlación de Pearson en SPSS (v 24.0)

Tabla 20

Correlación entre la gestión de conflictos y el tipo de relaciones de convivencia.

Correlación		Gestión de conflictos	Tipo de relaciones de convivencia
Gestión de conflictos	Correlación de Pearson	0,962 (**)	1
	Sig. (bilateral)		0,000
	N		68
Tipo de relaciones de convivencia	Correlación de Pearson	1	0,962 (**)
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	68	68

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

- e) Dado que el nivel de significancia es igual a 0,00, y por tanto menor a 0,05; se rechaza la hipótesis nula.

Teniendo en cuenta la información recopilada, se encuentra una asociación estadísticamente significativa de 0.962. Con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error del 5%, este hallazgo nos permite demostrar que existe una asociación positiva entre el "manejo de conflictos" y el "tipo de relaciones de convivencia" logradas en la UGEL Cañete.

En base al coeficiente de variabilidad ($r^2 = 0,925$), se puede inferir que en la UGEL Cañete en el año 2018, el 92,5% de las relaciones de convivencia están determinadas por el manejo de conflictos.

5.3. Discusión

A partir de la evolución del clima institucional y los factores de gestión educativa en la unidad de gestión educativa local Cañete en el año 2018, se desarrolló el presente estudio de investigación.

Teniendo en cuenta los hallazgos del estudio y el análisis estadístico descriptivo, podemos concluir que, si bien el 26,4% de los participantes del estudio considera que la gestión educativa que se realiza en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete se hace de muy buena manera, el 44,1% de los participantes considera que la gestión se encuentra en un desarrollo regular. Los resultados sobre cómo vio la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete la segunda variable "clima institucional" también muestran las mismas tendencias positivas, ya que el 51,4% percibe que se desarrolla de manera regular y el 23,5% afirma que se desarrolla muy bien.

La hipótesis alternativa, que señala que existe una relación positiva significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete durante el año 2018 y que se determina que esta relación es 82,2% positiva y significativa, fue elegida para ser aceptada en base a los resultados de la verificación de la

hipótesis general de la investigación. Los resultados del presente estudio se alinean con los hallazgos de Coronación (2017), que indican una relación significativa entre la "gestión administrativa y el clima institucional" en la municipalidad distrital. Sin embargo, al incluirse en el análisis al personal de la UGEL de Cañete, los resultados también coinciden con Pérez (2017) en su tesis al concluir que la "gestión administrativa" y el "clima institucional" en la UGEL 07 de Lima están correlacionados positivamente, lo que significa que el espacio también está relacionado con las actividades de la institución.

La decisión de aceptar la hipótesis estadística alternativa resultó de la comprobación de la hipótesis específica 01 de este estudio, en la que se encontró que, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete en el año 2018, la gestión de recursos se relaciona positiva y directamente con el ambiente físico de trabajo, con un coeficiente de variabilidad de 89,4% que indica esta relación. Debido a que el estudio desarrollado abarca tanto el ambiente físico de la UGEL Cañete como la adecuada gestión educativa, este resultado permite aceptar los hallazgos de Quichca (2012) en cuanto a que existe una asociación significativa y positiva entre el ambiente físico y el desempeño docente. Además, la investigación es más pertinente porque se alinea con el estudio de Dávila (2014), quien encuentra que el crecimiento positivo del clima institucional tiene un impacto importante en las conexiones interpersonales.

A la luz de los resultados particulares de la hipótesis 02, se optó por aceptar la hipótesis alternativa que demuestra que, Existe una fuerte relación positiva en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete para el 2018 entre el liderazgo gerencial y el sentido de comunidad y compañerismo. Debido a que la gestión necesita del liderazgo para poder llevar a cabo acciones de trabajo colaborativo, Así, al demostrar que la gestión educativa y la práctica docente están directamente correlacionadas, respalda los hallazgos del estudio de Yábar (2015). También se alinea con los hallazgos de Valencia (2017), quien afirmó

que el liderazgo de los directores en las instituciones tiene un gran impacto en la gestión educativa. Esto también es sustentado por la UGEL de Cañete.

Con respecto a la hipótesis específica 03, se seleccionó la hipótesis alternativa para su aceptación en función de los resultados de la prueba de prueba de hipótesis. Esta hipótesis plantea que existe una asociación significativa entre la gestión de conflictos y el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, determinada en 2018 en un 92,5%. Es consistente con los hallazgos de Chalco (2015) al respecto, que indican que la gestión y el potencial humano de la institución educativa están correlacionados positivamente. Esto concuerda con los hallazgos del estudio de Mora (2018), quien encontró una fuerte correlación entre la confianza de los trabajadores de la UGEL Cutervo y la gestión administrativa.

Conclusiones

1. En la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, se encontró que existe una relación directa y beneficiosa entre el crecimiento del clima institucional y la gestión educativa. En la prueba se encontró una conexión muy fuerte entre las variables, como lo indica el valor de correlación de Pearson de 0,907. comprobándose que el excelente crecimiento de la gestión educativa creada en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete determina el clima institucional en el 82,2 por ciento de los casos.
2. En 2018, la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete descubrió una buena correlación entre la gestión de recursos y el ambiente físico de trabajo, con base en hallazgos estadísticos. Así lo indica la prueba r de Pearson, que tuvo una correlación positiva con un valor de 0,946 y un coeficiente de variabilidad de 89,4%.
3. La hipótesis de estudio fue aceptada, estableciéndose un 83,3% de determinación y asociación de variables. Se determinó que existe un vínculo claro y sustancial entre el liderazgo gerencial y el sentido de comunidad y compañerismo en la unidad de gestión educativa local de Cañete. El valor p de 0,000 y la correlación de Pearson de 0,913 muestran esta asociación.
4. En la unidad de gestión educativa local de Cañete, se encontró que existe una relación positiva y significativa entre el tipo de relaciones de convivencia y el manejo de conflictos. Así lo demostró el p-valor de 0,000 y la correlación de Pearson de 0,932, los cuales apoyaron la aceptación de la hipótesis de investigación y mostraron una asociación dependiente de las variables en un 92,5%.

Recomendaciones

1. Para la mejor atención en la gestión educativa, los responsables de las áreas de gestión de la UGEL Cañete deben apoyar e implementar diversos programas con enfoque en la gestión de recursos humanos, fomentando la productividad y calidad del trabajo dentro de la organización.
2. Que los directores de las distintas gerencias de UGEL Cañete adopten un estilo de liderazgo participativo que fomente el compromiso y la comunicación horizontal, ya que ello mejorará significativamente la gestión a mediano y largo plazo.
3. Crear una serie de planes de trabajo orientados a la implementación de proyectos de interrelación a corto plazo para fortalecer la gestión administrativa y laboral de la UGEL Cañete. Esto garantizará servicios de alta calidad en la gestión educativa.
4. Las aportaciones de este trabajo de investigación a la realización de estudios cuantitativos posteriores en relación con las variables estudiadas deben ser consideradas por toda la comunidad investigadora.

Referencias

Agüero, J. (2007). *Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético*.

Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 7, núm. 1, 2007 Universidad Nacional de Misiones, Argentina. En <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935466001>.

Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa, enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo.

Alvarado, O. (1998). *Gestión Educativa. Casos y Ejercicios*. Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú. Pp. 132.

Ansoft, J. (2010). Objetivos, entorno y estrategia empresarial. En <http://www4.ujaen.es/~cruiz/diplot-2.pdf>

Antúnez (1993). *Hacia una gestión autónoma del centro escolar*, en: Claves para la organización de centros escolares. ICE/ Horsori Barcelona, pp.59-69.

Apuy, L. (2008). *Factores del Clima Organizacional que influyen en la Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería, en el Servicio de Emergencias del Hospital San Rafael de Alajuela*. Tesis de grado de Magister. En <https://core.ac.uk/reader/67708340>.

Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología de la investigación*. Séptima edición. Editorial Episteme. Caracas – Venezuela.

Bernal, César (2016). *Metodología de la Invetsigación. administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. cuarta edición.

Bolívar-Botía, A. (2010). *¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? Revisión de la investigación y propuesta*. Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación, vol. 3, núm. 5, julio-diciembre, 2010,

- pp. 79-106 Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia. En <https://www.redalyc.org/pdf/2810/281023476005.pdf>.
- Bonilla, J. (2016). “*Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la MYPE comercial “San Martín” – Chiclayo*”. En su tesis para optar el título profesional de licenciado en Administración.
- Brume, M. (2017). *Gestión estratégica como herramienta para promover la competitividad de las empresas del sector logístico del departamento del Atlántico, Colombia*. Revista Espacios Vol. 38 (Nº 51) Año 2017. En <https://www.revistaespacios.com/a17v38n51/a17v38n51p20.pdf>.
- Carrasco (2002) *Gestión Educativa y Calidad de Formación Profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. Tesis para optar el grado de magíster en Educación de la UNMSM. Lima-Perú.
- Chalco, H. (2015). “*Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la institución sol de Vitarte*”. En su tesis para optar el Grado Académico de Maestría en Educación.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. Mc Graw Hill. Impreso en Colombia
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: teoría, proceso y práctica*. Tercera edición. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Consejo Nacional de Educación (2019). *Proyecto educativo nacional al 2021. Balance y recomendaciones 2017-2018*. En www.cne.gob.pe.
- Consejo Nacional de Educación (2020). *El Proyecto Educativo Nacional al 2036: el reto de la ciudadanía plena*. En <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1915017/CNE-%20proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf.pdf>.

- Coronación Melina (2017) *Gestión administrativa y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Puerto Bermúdez, 2017*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. En https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33514/coronacion_om.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cuervo A. & Vázquez, C. *Introducción a la administración de empresas*. 4ta ed. Madrid: Civitas Ediciones.
- David, F. (2008). *Conceptos de administración estratégica*. México: Pearson-Prentice Hall.
- Díaz, G (2016). *Convivencia escolar en instituciones de educación secundaria: un estudio transcultural desde la perspectiva estudiantil*. En <http://eprints.ucm.es/40428/1/T38108.pdf>
- Del Castillo, J. (2008). *Monografías Clima Institucional*.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001). En <https://www.rae.es/obras-academicas/diccionarios/diccionario-de-la-lengua-espanola-2001>.
- Estrada, K. (2008). *Gestión educativa Organizacional*. Perú: Universidad Pedagógica Nacional.
- Fernández, A. (1989). *La formación base como fundamento de la formación profesional*. *Herramientas*, 6, 48-54.
- Fuquen, M. (2003). *Los conflictos y las formas alternativas de resolución*. Rev. Tabula Rasa, núm. 1, enero-diciembre, 2003, pp. 265-278 Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca Bogotá, Colombia. En <https://www.redalyc.org/pdf/396/39600114.pdf>.

- Galinelli, B. & Migliore, A. (2015). *Administración y gestión pública: ¿de qué hablamos cuando hablamos de gestión?* En M. L. Pagani, M.A. Payo y B. Galinelli comps. Estudios sobre gestión pública: aportes para la mejora de las organizaciones estatales en el ámbito provincial, pp. 11-34. Subsecretaría para la Modernización del Estado SME, Argentina.
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en un proceso de descentralización*. Perú: Editorial San Marcos.
- García, H. (2010). *Pensamiento de sistemas*. En <http://pensamientodesistemasaplicado.blogspot.pe/2013/03/definiendo-el-alcance-de-una.html>.
- García, G. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay – 2013*”. En su tesis para obtener el grado de magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa.
- García, M. (2003). *Del Clima organizacional a la cultura organizacional*. En: II Encuentro de Investigación y docencia en administración. Asociación Colombiana de facultades de Administración – ASCOLFA. Cali: Universidad del Valle.
- García, G.; Bolívar, J. & Roa, R. (2013). *Gerencia integral para el siglo XXI. Prácticas para mejorar la competitividad de las organizaciones*. Universidad EAN. ECOE ediciones. En <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2018/02/Gerencia-integral-para-el-siglo-XXI-1.pdf>.
- Garrido, G. (2008). La gestión del conflicto en las organizaciones complejas. En http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3
- Giraldo, K. (2014). *Fortalecimiento de la convivencia laboral para prevenir factores de riesgo en una empresa* (Informe de práctica profesional, Universidad Cooperativa

de Colombia, Cali, Colombia).

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/10737/1/2014_fortalecimiento_convivencia_laboral.pdf.

Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima institucional*. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).

Hernández, R.; Fernández, R., & Baptista (2014). *Metodología de investigación*. 6ta. edición. México: Mc Graw Hill educación.

Hernández, (2010). *Diseño de la investigación. Tipos de Investigación*. En http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/disenode_la_investigacion.html.

Holguín, A. (2002). *Disciplina asertiva*. México. Edit. Thomson.

Irastorza, F (2013). *Gestión de conflictos en las organizaciones: un enfoque psicosocial integrador*. En https://www.diba.cat/documents/467843/45301903/Gesti%C3%B3nde+conflictos_Revista+SST+febrer+2015.pdf/c535391d-ae92-4fd8-9951-293f109068c6.

Martínez, M. (2013). *El enfoque por competencias desde la perspectiva del desarrollo humano. aspectos básicos y diseño curricular*. Unife. En https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2013/9_martinez.pdf.

Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de Magíster. Lima-Perú.

Mora, J. (1999). *Transformación y gestión curricular*. Bogotá, Colombia. Universidad Antioquia.

- Muñoz, R. (2015). *Clima organizacional y gestión administrativa en el área de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura durante el año 2014*. Tesis de grado de Magister. UNE. En <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/981/TM%20AD-%20Rh%20M96%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Nieto, J. (2009). *Perspectivas teóricas de la organización escolar*. En González, M.; Nieto, J. & Portela, A. (2009). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y procesos*. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Universidad de Harvard, Escuela de Graduados de Administración de Empresas, División de Investigación. En https://www.academia.edu/37842398/Litwin_y_Stringer_OCQ_completo.
- Lozada, L. (2014). *Impacto de los Estilos de Liderazgo en el Clima Institucional del Bachillerato de la Unidad Educativa María Auxiliadora de Riobamba*. En su tesis para obtener el título de magíster en educación mención gestión educativa.
- Obregón, N. (2002). Tesis: *Influencia del currículo y del sistema de soporte de calidad educativa de la gestión administrativa en la facultad de educación de la U.N.F.V.* UNMSM. Perú.
- Organización de Estados Iberoamericanos (2019). *Miradas sobre la educación en Iberoamérica*. En <https://oei.int/>.
- Organización Mundial de la Salud (2009). *Marco conceptual de la clasificación internacional para la seguridad del paciente*. En http://www.who.int/patientsafety/implementation/icps/icps_full_report_es.pdf.

Pacheco, C.; Castañeda, W. & Caicedo, C. (2002). *Indicadores integrales de gestión*.

Ediciones: McGraw-Hill Interamericana, Corporación Investigación Social Contemporánea CIS, Colombia.

Palacios, S. G. (1996). *Instituciones Educativas para la Calidad Total: Editorial La Muralla*. Madrid.

Pasquetti, C. & Salas, T. (2016). *Monitoring and evaluation systems: towards the continuous improvement of strategic planning and public management*.

Washington, USA: IDB Ediciones.

Pérez, M. (2017) *Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del*

Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014. Tesis de maestría.

Universidad César Vallejo. En

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15542/P%
9rez_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15542/P%c3%a9rez_PMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Pérez, N. & Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana,*

período 2013. Universidad Nacional de Amazonía Peruana. Facultad de

Ciencias Económicas y de Negocios. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Empresarial. En

[https://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/N
estor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapikitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Project Management Institute (2008). *Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos*. Cuarta edición. En

[https://www.sadamweb.com.ar/news/2016_08Agosto/Guia_Fundamentos_pa
ra_la_Direccion_de_Proyectos_4ta_Edicion.pdf?PMBOX](https://www.sadamweb.com.ar/news/2016_08Agosto/Guia_Fundamentos_para_la_Direccion_de_Proyectos_4ta_Edicion.pdf?PMBOX).

Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Primera edición. Lima: Atanor.

- Quichca, G. (2012). *“Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú”*. En su tesis para optar el título profesional de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación.
- Real Academia Española (2001). *Madrid: Mateo Cromo. Artes gráficas, S.A. Vigésima segunda edición.*
- Rivas, J. (2010). *Trabajo en equipo*. En <http://monografias.com/trabajos12/desorgan.shtml>.
- Robinson, R (2019). *Prácticas de liderazgo directivo y resultados de aprendizaje hacia conceptos capaces de guiar la investigación empírica*. En <http://www.redalyc.org/pdf/551/55114063003.pdf>
- Romo, G. (2014). *Gestión estratégica vs. Análisis estratégico. Una discusión conceptual a partir del estudio de caso de una institución de educación superior*. Revista Pensamiento y gestión, N° 36 ISSN 1657-6276. Universidad del Norte. En http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjLy7jCo_DnAhVyBtQKHUJJA8wQFjAAegQIAxAB&url=http%3A%2F%2Fwww.scielo.org.co%2Fpdf%2Fpege%2Fn36%2Fn36a10.pdf&usg=AOvVaw2CvAHSqmMg_8BCIEFcfu8.
- Ruiz, C. (2009). *Nivel de satisfacción Laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Chile: Universidad del Bío- Bío.
- Sánchez, A. (2020). *¿Administración o gestión educativa? un ejercicio conceptual*. XII Congreso Nacional de Investigación Educativa. Universidad Tangamanga, Campus Tequis. En <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v12/doc/1262.pdf>.

- Secretaría de Educación Pública. (2009). *Modelo de Gestión Educativa Estratégica*. Programa Escuelas de Calidad. México: SEP.
- Senlle, A. (2001). *ISO 9000-2000: liderazgo de la nueva calidad*. Gestión 2000.
- Senlle, H & Andrés, K. (2003). *Gestión estratégica de recursos humanos para la calidad y la excelencia*. Madrid: AENOR.
- Spinelli, H. (2017). *Gestión: prácticas, mitos e ideologías*. Universidad Nacional de Lanús -ISSN 1669-2381, EISSN 1851-8265, doi: 10.18294/sc.2017.1283. En www.scielosp.org/pdf/scol/2017.v13n4/577-597.
- Tobón, (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Terrazas, R. (2009). *Modelo conceptual para la gestión de proyectos perspectivas*, Rev. núm. 24, julio-diciembre, 2009, pp. 165-188 Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. En <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942160009.pdf>.
- Torres-Valdivieso, S. y Mejía-Villa, A. (2006). *Una visión contemporánea del concepto de administración: revisión del contexto colombiano*. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4307.
- UNESCO (2000). *Desafíos de la educación*. Modulo 2. UNESCO- Instituto Internacional de planeamiento de la Educación. Buenos aires. En <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000159155>
- Venegas, P. (2012). *Planificación educativa. Bases metodológicas para su desarrollo en el siglo XXI*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Villafuerte, S; Viteri, F & López, H. (2021). *Dimensiones del clima laboral que afectan la ejecución de proyectos. Caso BID (Ecuador)*. Revista espacios. Vol. 42 (08). En <http://www.revistaespacios.com/a21v42n08/a21v42n08p02.pdf>

Yabar, S. (2013). *“La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”*. En su tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa.

Apéndices

Apéndice A: Matriz de Consistencia

Gestión educativa y clima institucional en la Unida de gestión Educativa Local de Cañete, año 2018

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>General: ¿En qué medida la gestión educativa se relaciona con el clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p> <p>Problemas específicos: PE.1 ¿En qué medida la gestión de recursos se relaciona con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p> <p>PE.2 ¿En qué medida el liderazgo directivo se relaciona con sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p> <p>PE.3 ¿En qué medida la gestión de conflictos se relaciona con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018?</p>	<p>General: Determinar el grado de relación existente entre la gestión educativa y el clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos: OE1: Establecer cuanto se relaciona la gestión de recursos con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018. OE2: Establecer cuanto se relaciona el liderazgo directivo con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018. OE3: Establecer cuanto se relaciona la gestión de conflictos con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p>	<p>General: La gestión educativa se halla relacionada significativamente con el clima institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La Gestión de recursos se relaciona directamente con el entorno físico de trabajo en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018. HE2: El liderazgo directivo se relaciona significativamente con el sentido de pertenencia y espíritu de equipo en la unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018. HE.: La gestión de conflictos se relaciona significativamente con el tipo de relaciones de convivencia en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete, durante el año 2018.</p>	<p>V 1: Gestión educativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestión de recursos. 2. Liderazgo directivo. 3. Gestión de conflictos. <p>V2: Clima institucional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entorno Físico de trabajo. 2. Sentido de pertenencia y espíritu de equipo 3. Relaciones convivenciales.

Diseño metodológico	Población y Muestra	Técnicas e instrumentos
<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo</p> <p>Método: hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 68 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.</p> <p>Muestra: 68 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Muestra intencionada y voluntaria 	<p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios.</p>

Apéndice B. Instrumentos

Apéndice B. Instrumentos

Presentación:

El presente instrumento consta de 20 ítems y se utilizará para determinar la opinión que tienen los dirigentes de las APAFA de Palpa, en relación con la gestión de los directores de las instituciones educativas.

Instrucciones:

De acuerdo con su percepción personal, emita una valoración sobre la gestión de los directores de las instituciones educativas, de los cuales forma parte como directivo de APAFA. Le sugerimos la siguiente escala:

Muy Buena (4) Buena (3) Deficiente (2) Muy deficiente (1)

N°		Escala			
		4	3	2	1
	NIVEL DE MOTIVACIÓN HACIA LA COMUNIDAD EDUCATIVA				
01	Genera involucramiento de los agentes educativos de la comunidad.				
02	Promueve la construcción de un proyecto educativo pertinente a los intereses y necesidades de la comunidad.				
03	Promueve la integración de las autoridades a la dinámica educativa institucional.				
04	Demuestra actitud proactiva frente a las necesidades de la institución educativa.				
	NIVEL DE CONOCIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE EDUCACIÓN SOCIAL				
05	Identifica la idiosincrasia de los padres de familia y de comunidad.				
06	Promueve estrategias de integración familia-escuela.				
07	Promueve programas de educación hacia los padres y las familias.				
08	Se proyecta con acciones sociales hacia la comunidad.				
09	Integra la escuela a la dinámica de desarrollo de la comunidad.				
	NIVEL DE LIDERAZGO HACIA LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES				
10	Comunicación eficaz con los estudiantes y docentes.				
11	Promueve trabajo en equipo con la comunidad educativa.				
12	Muestra empatía con los docentes y los padres.				
13	Direcciona con eficacia los procesos pedagógicos y administrativos de la institución educativa.				

	NIVEL DE EFICACIA DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS				
14	Se direcciona en función de la Visión institucional.				
15	Se planifica en función de la Misión institucional				
16	Se implementa mejoras continuas en los servicios de atención al usuario.				
17	Gestión oportuna y eficaz de los procesos pedagógicos.				
18	Impacto positivo de los recursos didácticos.				
19	Se promueve acciones académicas óptimas.				
20	Vela por la calidad de educación brindada a los estudiantes de la institución.				

Apéndice C. Informes de validación de instrumentos por juicio de experto

I. Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dr. Víctor Bendezú Hernández

1.2. Cargo e institución donde labora:

Ex docente de la Escuela de Postgrado Universidad Privada “San Juan Bautista”

1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Percepción de los dirigentes de APAFAs sobre la Gestión de los Directores de las Instituciones Educativas”.

1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa. – Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Rango de valoración				
		Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					87%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					87%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a Gestión de los Directores de I. E.					87%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					87%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre Gestión de los Directores de I. E.					87%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre Gestión de los Directores de I. E.					87%

Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de Gestión de los Directores de I. E					87%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					87%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					87%

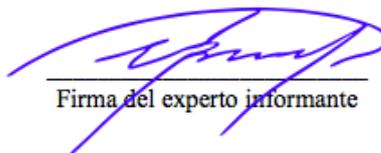
III. Opinión de aplicabilidad:

El cuestionario representa, a través de los ítems, la variable que necesita medir. Se recomienda su utilización previa determinación de confiabilidad estadística.

IV. Promedio de valoración

87%

Lima, 29 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

Informe de validación instrumento 1 por juicio de expertos

1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dra. Margot Mejía Gamboa

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente de la Universidad Autónoma de Ica.

1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Percepción de los dirigentes de APAFAs sobre la gestión de los directores de las instituciones educativas”.

1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa. – Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a Gestión de los Directores de I. E.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de Gestión de los Directores de I. E					90%

Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

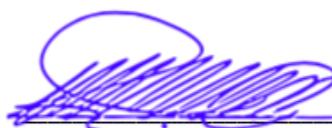
III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento responde a las exigencias técnicas de constructo y validez interna. Los ítems se desprenden de la variable que se requiere medir. Se recomienda su utilización.

IV. Promedio de valoración

90%

Lima, 15 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

Informe de validación instrumento 1 por juicio de expertos

1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dra. Maribel Rangel Magallanes

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente de la Universidad Privada “Autónoma de Ica”

1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Percepción de los dirigentes de APAFAs sobre la gestión de los directores de las instituciones educativas”.

1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la primera variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa.– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a Gestión de los Directores de I. E.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre Gestión de los Directores de I. E					90%
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de Gestión de los Directores de I. E					90%

Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

III. Opinión de aplicabilidad:

En el instrumento evaluado se aprecia consistencia interna, los ítems están elaborados en coherencia con los indicadores de la variable que se pretende medir. Se recomienda su uso en la recolección de datos.

IV. Promedio de valoración

90%

Lima, 20 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

Informe de validación instrumento 2 por juicio de expertos

I. Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dr. Víctor Eduardo Bendezú Hernández

1.2. Cargo e institución donde labora:

Ex docente Escuela de Postgrado de la Universidad “San Juan Bautista”

1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Participación ciudadana de la comunidad educativa en el proceso educativo”

1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa.– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					87%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					87%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a participación ciudadana de la comunidad educativa.					87%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					87%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre participación ciudadana de la comunidad educativa					87%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre participación ciudadana					87%

Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de participación ciudadana					87%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					87%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					87%

III. Opinión de aplicabilidad:

El cuestionario representa, a través de los ítems, la variable que necesita medir. Se recomienda su utilización previa determinación de confiabilidad estadística.

IV. Promedio de valoración

87%

Lima, 29 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

Informe de validación instrumento 2 por juicio de expertos

I. Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dra. Dany Margot Mejía Gamboa

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente de la Universidad “Autónoma de Ica”

1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Participación ciudadana de la comunidad educativa en el proceso educativo”

1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa .– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a participación ciudadana de la comunidad educativa.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre participación ciudadana de la comunidad educativa					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre					90%

	participación ciudadana					
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de participación ciudadana					90%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

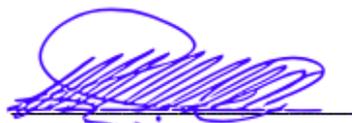
III. Opinión de aplicabilidad:

El instrumento responde a las exigencias técnicas de constructo y validez interna. Los ítems se desprenden de la variable que se requiere medir. Se recomienda su utilización.

IV. Promedio de valoración

90%

Lima, 15 de Marzo del 2021



Firma del experto informante

Informe de validación instrumento 2 por juicio de expertos

I. Datos generales:

1.1. Apellidos y nombre del informante:

Dra. Maribel Rangel Magallanes

1.2. Cargo e institución donde labora:

Docente de la Universidad Privada “Autónoma de Ica”

1.3. Nombre del instrumento:

Cuestionario “Participación ciudadana de la comunidad educativa en el proceso educativo”

1.4. Objetivo de la evaluación:

Determinar la consistencia del instrumento en relación con la segunda variable de la investigación.

1.5. Autor del instrumento:

Ydalia Lucia, Ruiz Correa.– Ex alumna de la EPG- Universidad de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

II. Aspectos de validación:

Indicadores	Criterios	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
Claridad	Estructurado con palabras claras y precisas.					90%
Objetividad	No induce al sesgo en las respuestas.					90%
Actualidad	Concuerda con las teorías relacionadas a participación ciudadana de la comunidad educativa.					90%
Organización	Tiene corrección sintáctica en cada ítem.					90%
Suficiencia	Incluye suficientes ítems sobre participación ciudadana de la comunidad educativa					90%
Intencionalidad	Establece conocimientos sobre					90%

	participación ciudadana					
Consistencia	Se basa en aspectos científicos y teóricos de participación ciudadana					90%
Coherencia	Se percibe coherencia en su estructura y contenido.					90%
Metodología	Responde a la finalidad del estudio descriptivo					90%

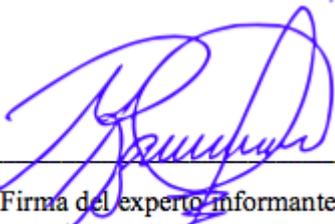
III. Opinión de aplicabilidad:

En el instrumento evaluado se aprecia consistencia interna, los ítems están elaborados en coherencia con los indicadores de la variable que se pretende medir. Se recomienda su uso en la recolección de datos.

IV. Promedio de valoración

90%

Lima, 20 de Marzo del 2021



Firma del experto informante