



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

ESTRATÉGICA

TESIS

**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1138 “JOSÉ ABELARDO
QUIÑONES” DISTRITO DE ATE, LIMA METROPOLITANA,
2021**

PRESENTADA POR

EUGENIA CORDOVA ARONES

ASESOR

DR. JAVIER PEDRO FLORES AROCUTIPA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA CON MENCIÓN EN
GESTIÓN EDUCATIVA**

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
PÁGINA DE JURADOS	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Definición del problema.....	7
1.2.1. Problema general.....	7
1.2.2. Problemas específicos	7
1.3. Objetivo de la investigación.....	8
1.3.1. Objetivo general.....	8
1.3.2. Objetivos específicos	8
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	8
1.4.1. Justificación	8
1.4.2. Importancia	10
1.5. Variables. Operacionalización	10
1.6. Hipótesis de la investigación.....	11
1.6.1. Hipótesis principal	11
1.6.2. Hipótesis secundarias	11
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes de la investigación	13
2.1.1. Antecedentes internacionales	13
2.1.2. Antecedentes nacionales	16
2.1.3. Antecedentes locales	17
2.2. Bases teóricas.....	20

2.2.1.	Gestión educativa.....	20
2.2.2.	Clima laboral.....	38
2.3.	Marco conceptual.....	54
CAPÍTULO III: MÉTODO.....		60
3.1.	Tipo de investigación.....	60
3.2.	Diseño de investigación.....	60
3.3.	Población y muestra.....	61
3.3.1.	Población.....	61
3.3.2.	Muestra.....	62
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
3.4.1.	Técnicas.....	63
3.4.2.	Instrumentos.....	63
3.5.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	64
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....		65
4.1.	Presentación de resultados por variables.....	65
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	105
4.3.	Discusión de resultados.....	111
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		113
5.1.	Conclusiones.....	113
5.2.	Recomendaciones.....	114
BIBLIOGRAFÍA.....		116
A N E X O S.....		121
Matriz de consistencia.....		122
Operacionalización de las variables.....		123
Encuesta.....		124
Solicitud para realizar la encuesta.....		129
Permiso para realizar la investigación.....		130
Listado de Profesores y Auxiliares de la I.E. N° 1138 “José Abelardo Quiñones”.....		131
Aspectos administrativos.....		134
Cronograma de actividades.....		135
Fuentes de financiamiento y presupuesto.....		136
Declaración Jurada de Autenticidad de Tesis.....		137
Fotografías.....		138

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Índice de tablas

Tabla 1. Participación del personal jerárquico	65
Tabla 2. Programación de supervisión y asesoría por parte de la dirección	67
Tabla 3. Valoración del personal docente	69
Tabla 4. Programación de supervisiones y asesorías al personal docente	71
Tabla 5. Liderazgo del director	73
Tabla 6. Gestión participativa en la institución educativa	75
Tabla 7. Consideración del director acerca de opiniones de padres de familia	77
Tabla 8. Aplicación de cultura de transparencia y rendición de cuentas	79
Tabla 9. Intervención de padres de familia en actividades de apertura del año	81
Tabla 10. Participación de padres de familia en actividades que fomenta la dirección	83
Tabla 11. Apreciación de ambiente de confianza entre compañeros de la I.E.	85
Tabla 12. Consideración de iniciativas y sugerencias personales	87
Tabla 13. Relaciones interpersonales adecuadas entre docentes y directivos	89
Tabla 14. Conflictos entre docentes y dirección por reuniones extra pedagógicas	91
Tabla 15. Objetivos de trabajo claros y específicos por parte de la dirección	93
Tabla 16. Estrategias de mejora de relaciones humanas por parte de la dirección	95
Tabla 17. Integración y cooperación entre profesores de la institución educativa	97
Tabla 18. Planteamiento de los docentes de propuestas de mejoramiento del trabajo	99
Tabla 19. Reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.	101
Tabla 20. Reconocimiento de logros individuales y en equipo	103

Tabla 21. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos a analizar	105
Tabla 22. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Gestión educativa y el Clima laboral	107
Tabla 23. Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Gestión institucional y el Clima laboral	108
Tabla 24. Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Gestión administrativa y el Clima laboral	109
Tabla 25. Grado de correlación y nivel de significancia entre la Gestión comunitaria y el Clima laboral	110

Índice de figuras

Figura 1. Participación del personal jerárquico	66
Figura 2. Programación de supervisión y asesoría por parte de la dirección	67
Figura 3. Valoración del personal docente	69
Figura 4. Programación de supervisiones y asesorías al personal docente	71
Figura 5. Liderazgo del director	73
Figura 6. Gestión participativa en la institución educativa	75
Figura 7. Consideración del director acerca de opiniones de padres de familia	77
Figura 8. Aplicación de cultura de transparencia y rendición de cuentas	79
Figura 9. Intervención de padres de familia en actividades de apertura del año	81
Figura 10. Participación de padres de familia en actividades que fomenta la dirección	83
Figura 11. Apreciación de ambiente de confianza entre compañeros de la I.E.	85
Figura 12. Consideración de iniciativas y sugerencias personales	87

Figura 13. Relaciones interpersonales adecuadas entre docentes y directivos	89
Figura 14. Conflictos entre docentes y dirección por reuniones extra pedagógicas	91
Figura 15. Objetivos de trabajo claros y específicos por parte de la dirección	93
Figura 16. Estrategias de mejora de relaciones humanas por parte de la dirección	95
Figura 17. Integración y cooperación entre profesores de la institución educativa	97
Figura 18. Planteamiento de los docentes de propuestas de mejoramiento del trabajo	99
Figura 19. Reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.	101
Figura 20. Reconocimiento de logros individuales y en equipo	103

RESUMEN

La presente tesis trata acerca de la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” del distrito de Ate, perteneciente a Lima Metropolitana, durante el año 2021. Para determinar de manera adecuada este tema considero que la presente investigación tiene los requisitos necesarios para ser denominada como básica, ya que se basa en un marco teórico existente, teniendo como finalidad incrementar dichos conocimientos pero sin contrastarlos con la práctica; representando este planteamiento el soporte tanto empírico como numérico que nos ha permitido arribar a nuestras conclusiones finales. En tal sentido podemos decir que esta investigación tiene como objetivo general conocer la influencia de la gestión educativa en el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, correspondiente al período 2021.

Considero que es importante el estudio en profundidad de esta problemática, ya que hoy en día la pandemia por COVID-19 viene ocasionando un importante impacto en las relaciones humanas lo que se ve reflejado en la gestión educativa y el clima laboral al interior de la institución educativa la cual tiene que adaptarse a las nuevas formas de gestión que se han presentado debido a la pandemia por la que viene atravesando el mundo entero, y por lo que se vienen aplicando en el camino nuevas políticas educativas con la finalidad de poder afrontar la coyuntura actual.

Palabras clave: Gestión educativa, clima laboral, relaciones humanas, desempeño profesional, docente, pandemia COVID-19.

ABSTRACT

This thesis deals with educational management and the work environment in Educational Institution No. 1138 "José Abelardo Quiñones" in the district of Ate, belonging to Metropolitan Lima, during the year 2021. To adequately determine this topic, I consider that the This research has the necessary requirements to be called basic, since it is based on an existing theoretical framework, with the purpose of increasing said knowledge but without contrasting it with practice; This approach represents both the empirical and numerical support that has allowed us to reach our final conclusions.

In this sense, we can say that this research has the general objective of knowing the influence of educational management on the work environment of teachers of the Educational Institution No. 1138 "José Abelardo Quiñones" of Valdivieso, district of Ate, Metropolitan Lima, corresponding to the period 2021.

I believe that an in-depth study of this problem is important, since today the COVID-19 pandemic has had a significant impact on human relations, which is reflected in educational management and the work environment within the institution. education which has to adapt to the new forms of management that have arisen due to the pandemic that the whole world is going through, and for which new educational policies are being applied along the way in order to be able to face the situation current.

Keywords: Educational management, work environment, human relations, teacher professional performance, COVID-19 pandemic.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis desarrolla un aspecto de vital importancia y de mucha actualidad, que lleva como título: “GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1138 “JOSÉ ABELARDO QUIÑONES” DISTRITO DE ATE, LIMA METROPOLITANA, 2021”, dicho estudio se encuentra debidamente adecuado al esquema contenido en el manual para la preparación, desarrollo y presentación del Informe Final de Tesis de Maestría de la Universidad José Carlos Mariátegui.

De esta manera y en aras de un apropiado desarrollo la presente investigación se ha dividido en cinco capítulos, conteniendo cada en ellos información teórica, así como los procedimientos utilizados para la realización del estudio; de esta manera cada capítulo se detalla de la siguiente manera:

El Capítulo I titulado El problema de la investigación, está compuesto por la descripción de la realidad problemática, definición del problema, objetivo de la investigación, justificación y limitaciones y las variables e hipótesis de la investigación.

En el Capítulo II denominado Marco teórico, se desarrolla los antecedentes de la investigación, las bases teóricas que incluye el desarrollo de las variables gestión educativa y clima laboral y el marco conceptual.

En el Capítulo III que lleva como título Método, se presenta el tipo de investigación, diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El Capítulo IV titulado Presentación y análisis de los resultados, detalla los resultados por variables obtenidos en la investigación a través de las encuestas, así como también la contrastación de hipótesis y la discusión de resultados.

En el Capítulo V Conclusiones y recomendaciones, se dan a conocer los resultados obtenidos en el proceso de la investigación y los planteamientos necesarios para poder dar solución a los problemas previamente identificados.

Finalmente se detalla la bibliografía utilizada en la investigación que comprende tanto las fuentes bibliográficas, así como electrónicas, las cuales vienen a ser el sustento de la presente tesis, los anexos que contienen la matriz de consistencia, la encuesta, solicitud para realizar la encuesta, el permiso para realizar la investigación, listado de Profesores y Auxiliares de la I.E. N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, aspectos administrativos, cronograma de actividades, fuentes de financiamiento y presupuesto, la Declaración Jurada de Autenticidad de Tesis y las fotografías que sirven como evidencia en cuanto a la aplicación de la encuesta.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

Actualmente tanto en nuestra sociedad como en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de la Urbanización Valdivieso del distrito de Ate de la ciudad de Lima, que es materia de investigación, como Director de la I.E. el Dr. Oswaldo Campos Montesa líder de la institución; podemos agregar que la I.E. cuenta con el nivel primaria y secundaria, en el nivel primaria liderados por la Sub Directora pedagógica la Lic. Fanny Estela Collantes, en el nivel secundaria con el Sub Director pedagógico Mg. Adriano Gutiérrez Ramírez, la Sub Directora pedagógica Lic. Eugenia Córdova Arones, se han notado cambios significativos y se aprecia una constante evolución a todo nivel lo que conlleva a mostrarse cada vez más exigente y como consecuencia de ello menos conformista. En este sentido las instituciones educativas no pueden estar exentas de esta realidad y también se ven afectadas de una u otra manera por estos cambios; ya que ofrecen un servicio a la sociedad y tienen que ir adaptándose a esta y a los cambios que se van presentando, de esta forma podrán ofrecer lo que la sociedad requiere para afrontar las exigencias que se necesitan hoy en día.

Dentro de este contexto la gestión educativa viene a ser uno de los elementos de mayor importancia que se debe tener en consideración en cualquier institución educativa, puesto que está relacionado directamente con la eficacia del servicio que se está brindando a la colectividad educativa en general.

Por consiguiente la gestión educativa no está solamente circunscrita a las acciones administrativas y financieras propias de una determinada institución educativa, sino que también está referida a otros aspectos como la manera en la cual el personal directivo, los docentes y educandos en general se puedan organizar, cómo puedan planificar o desarrollar las actividades académicas, la programación del calendario escolar, la determinación de los horarios, la implantación de normas de convivencia y la manera como la institución se deba relacionar con los padres de familia así como con toda la comunidad educativa. La I.E. está conformada por los Directivos, líderes con profesionalismo pedagógico y desarrollo de habilidades blandas, brindando soporte socioemocional en estos tiempos de pandemia a los trabajadores de la I.E., a estudiantes, padres de familia y a la comunidad educativa. Los docentes de la I.E., se han preparado para desarrollar las actividades pedagógicas relacionada con los entornos virtuales y las diferentes herramientas virtuales, con los cursos de Perueduca, cursos auto financiados, actualización; así tenemos que la docente Angélica Esteban Rosales que se desempeña en el Área de Desarrollo Personal, Ciudadanía y Cívica está realizando sus prácticas pre profesionales de Psicología atendiendo a los estudiantes de su tutoría 2021, también a los padres de familia que lo requieran. El 100% de los profesores se actualizó y familiarizó con los entornos virtuales que ahora forman parte de nuestra vida.

De forma específica la institución educativa, materia de la esta investigación tiene que adaptarse a las nuevas formas de gestión, las cuales se han venido a presentar debido a la pandemia por la que viene pasando el mundo entero, y por lo que necesariamente se vienen aplicando en el camino nuevas políticas educativas con la finalidad de poder afrontar de la mejor manera esta coyuntura actual. En la I.E. se desarrolla las actividades pedagógicas de forma virtual, con aulas virtuales vía WhatsApp y Facebook para interactuar con los estudiantes, no se pudo realizar las actividades por Zoom, Meet u otra herramienta virtual porque el 90% de la población estudiantil son de bajo recursos económicos, solo cuenta con un celular que tenían que recargar una ve a la semana y con padres de familia que no tienen conocimiento de los entornos virtuales. Se repartió cuadernos de trabajo del MINEDU presencialmente respetando los protocolos de bioseguridad en tres fechas en mayo del 2021, junio 2021 y julio de 2021. Entre los Directivos, docentes, auxiliares y administrativos desarrollan su trabajo vía WhatsApp, aulas virtuales por WhatsApp, Zoom, Meet, Facebbok, Classroom, Hotmail, Gmail, etc.

Las instituciones educativas vienen a ser centros en donde se interrelacionan una gama de componentes y elementos que conforman el sistema, por lo tanto pueden supeditarse en gran medida de las circunstancias que se puedan generar, así como en función de su entorno, ya sean estos demasiado complicados o activos, puede surgir una concordancia que establece el clima laboral, el cual forma un factor significativo durante la ejecución de los procedimientos correspondientes a la gestión educativa de una institución.

Determinando el nivel de relación existente entre el clima laboral y la gestión educativa se podrá orientar de manera más efectiva las políticas referidas a la

gestión que intervienen de forma inmediata sobre el clima laboral dentro de la institución, igualmente esto posibilitará que la colectividad educativa se sienta comprometida a tomar parte más activamente en labores que impliquen un mejoramiento con la finalidad de promover un ambiente de trabajo que favorezca un adecuado rendimiento laboral.

Actualmente y debido a la coyuntura que venimos atravesando, conservar un clima laboral adecuado en estos tiempos de pandemia es un constante desafío para las instituciones educativas como consecuencia de la inseguridad que se ha venido generando por las dificultades sanitarias que el mundo entero viene atravesando.

En la institución educativa, materia de nuestra investigación se puede apreciar en concordancia con la gestión educativa así como el clima laboral, que ambos aspectos se encuentran estrechamente relacionados y que si se toman acciones concretas en cuanto a la gestión por parte del Director traerá como consecuencia un perfeccionamiento del clima laboral en el personal docente, dando como consecuencia un mejor desempeño tanto a nivel de la enseñanza hacia los alumnos como una mejora en las relaciones laborales entre la totalidad del personal que conforma la institución educativa; la interacción tanto entre el docente con el alumno así como entre los profesores actualmente se da en un contexto virtual a causa de la aparición del COVID-19, puesto que este virus ha cambiado de manera radical la forma en el que se venía llevando a cabo el proceso educativo, ya que se tuvo la necesidad de suspender las clases presenciales, dando paso a una transición de un sistema tradicional de enseñanza a la implementación y uso necesario de medios virtuales para de esta forma poder seguir desarrollando las labores educativas, este proceso de transición se tuvo que dar de manera inesperada y por

lo tanto tuvo varios inconvenientes porque aún nuestro sistema de educación no estaba preparado para utilizar una educación 100% virtual, lo que modificó el esquema de trabajo de todo el personal docente, alterando los horarios de trabajo, los medios y los espacios utilizados, debido a todo esto el clima laboral del sector educativo sufrió un cambio drástico, ya que actualmente el hogar se ha convertido en la nueva escuela. La docente Neleana Arango Vargas del Área de Comunicación se contagió de Covid-19 en octubre del 2020 siendo su condición muy grave y deteriorando su salud, su recuperación fue muy delicada con meses de terapia que se prolongó hasta mayo de 2021, se reincorpora a las actividades pedagógicas paulatinamente. El docente Iván Blanco Méndez del Área de Educación Física se contagió de Covid-19 junto con su esposa, fueron momentos muy críticos y preocupantes, los dos estaban aislados en su casa con sus menores hijas, se recuperó no quedando del todo bien, ahora vive en un pueblo de la sierra por la salud de su familia con aire puro, alimentación sana, realizando su trabajo pedagógico virtual. La docente Marina Pascual tuvo que enfrentar la muerte de su hermano por la Covid-19, estuvo por tres meses con tratamiento psicológico, tiene problemas de salud con el sistema nervioso. El 90% de los trabajadores de la I.E. ha perdido a un familiar muy cercano por la Covid-19 por ese motivo se desarrolló las habilidades blandas, la empatía, la solidaridad, comprensión y apoyo económico. De manera concreta se consigue afirmar que la mayor parte de las instituciones educativas no estaban preparadas para dar ese paso de la educación tradicional a la virtual, dicho cambio hizo posible apreciar las grandes desigualdades que se tienen en cuanto al acceso a internet y a dispositivos tecnológicos por parte de los estudiantes mayormente.

Impulsar un ambiente positivo al interior de una institución educativa beneficia en gran medida a poder optimizar el desempeño así como el sentimiento de pertenencia en los docentes y el personal en general, con mayor razón aún en períodos de crisis como la que se está viviendo en esta coyuntura; en este propósito, un adecuado clima laboral deberá promover la satisfacción general de la institución y por ende repercutir en una adecuada enseñanza a los estudiantes. Aunque muchas veces la carencia de interrelación al interior de un espacio físico común se ha convertido en uno de los primordiales desafíos que han tenido que hacer frente los directores de las instituciones educativas en general, con la intervención de todos los componentes que conforman una institución educativa, es posible implantar un adecuado clima laboral, ya que si el clima laboral mejora, como consecuencia de ello se verá reflejado en una significativa mejoría en lo que se refiere a los aprendizajes de los estudiantes. En la I.E. N° 1138 “José Abelardo Quiñones” Valdivieso del Distrito de Ate se desarrolla las actividades pedagógicas de forma virtual, con aulas virtuales vía WhatsApp y Facebook para interactuar con los estudiantes, no se pudo realizar las actividades por Zoom, Meet u otra herramienta virtual porque el 9% de la población estudiantil son de bajos recursos económicos, solo cuenta con un celular que tenían que recargar una vez a la semana y con padres de familia que no tienen conocimiento de los entornos virtuales. El 5% de estudiantes cuenta con celular, computadora, internet ilimitado.

Es así que, conservar un clima laboral propicio en momentos de crisis, representa uno de los grandes desafíos para muchas instituciones, es ahí donde una apropiada gestión educativa de los directivos tiene que ser lo suficientemente eficaz, ya que se tiene una exigencia para actualizar los procesos, establecer políticas de gestión

del trabajo remoto y ejecutar los cambios necesarios en lo que respecta a la forma de trabajo con la finalidad de respaldar la adecuada secuencia de las actividades, pero sin deponer la salud tanto del personal docente como administrativo, de igual manera de los estudiantes en general de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” Valdivieso del distrito de Ate.

1.2. Definición del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión educativa influye en el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021?
- c) ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer la influencia de la gestión educativa en el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que ha existido entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.
- b) Establecer la relación que ha existido entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.
- c) Establecer la relación que ha existido entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

Nuestra investigación se realizó en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, ubicada en el distrito de Ate – Lima Metropolitana, en el período correspondiente al año 2021.

Tiene como propósito comprender el grado de relación existente entre la gestión educativa y el clima laboral, lo que nos permite alcanzar un balance entre nuestras dos variables para optimizar la gestión educativa y el clima laboral al interior de la institución.

Justificación teórica

Esta investigación relaciona dos variables: “Gestión educativa” y “Clima laboral” en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, distrito de Ate, las cuales influyen de manera directa en la formación educativa de los alumnos; puesto que la deficiencia de alguna de estas dos variables trae como consecuencia un desempeño profesional poco adecuado para el quehacer educativo, lo que influye para que una gestión educativa sea eficiente y eficaz.

Justificación metodológica

Se justifica porque se recurrió al método científico y descriptivo, como procedimientos para obtener los datos necesarios que fundamenten el presente trabajo de investigación.

Justificación práctica

Luego de concluida nuestra investigación y conforme a los resultados obtenidos posibilita un perfeccionamiento en lo que se refiere a los procesos de gestión en la institución educativa de la institución. De igual manera esta investigación de manera práctica procura la implantación de ciertas mejoras luego de tener conocimiento de las fallas en las que se han estado incurriendo a nivel de la plana

docente, los cuales pueden identificar las debilidades que se presentan en la actualidad y de esta forma se pueda mejorar la puesta en marcha de la institución educativa para lograr mejores estudiantes tanto referente a valores como en el aspecto académico.

La información presentada en esta investigación brinda importantes aportes prácticos con respecto a las variables estudiadas, las cuales podrán ser referenciadas en otros trabajos análogos. Se hace inevitable aceptar que debe existir una adecuada gestión educativa para poder alcanzar un buen clima laboral y que esto sea apreciado por los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” del distrito de Ate.

1.4.2. Importancia

Considero que la investigación es sumamente importante, porque su principal motivación fue realizar una observación de la puesta en marcha de la gestión educativa con el fin de procurar una mejora del clima laboral, lo que tendrá una elevada importancia dentro de la institución educativa. Asimismo el presente estudio contribuye con información veraz y debidamente actualizada en cuanto a la gestión educativa como el clima laboral, lo que significará un importante aporte para una adecuada gestión de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” del distrito de Ate, perteneciente a Lima Metropolitana.

1.5. Variables. Operacionalización

Variable independiente

X: Gestión educativa

Indicadores:

X1: Gestión institucional

X2: Gestión administrativa

X3: Gestión comunitaria

Variable dependiente

Y: Clima laboral

Indicadores:

Y1: Relaciones humanas

Y2: Trabajo en equipo

Y3: Satisfacción

1.6. Hipótesis de la investigación

1.6.1. Hipótesis principal

Una adecuada gestión educativa se relaciona de manera positiva con el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021.

1.6.2. Hipótesis secundarias

- a) Existe una relación positiva entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

- b) Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.
- c) Existe una relación positiva entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

De acuerdo a la consulta que se llevó a cabo en las facultades y escuelas profesionales de Educación de diversas universidades, con relación a la presente investigación, se ha determinado que existen muy pocos trabajos que hayan desarrollado específicamente esta problemática, por lo que considero que la investigación cumple con las condiciones metodológicas y temáticas fundamentales para ser calificada como novedosa.

No obstante, como parte de las indagaciones, se encontraron algunas investigaciones, que si bien, no desarrollan en estricto el tema de la gestión educativa relacionada al clima laboral en una institución educativa, período 2021, considero que si se pueden tomar en cuenta. A continuación, detallo algunos de los estudios que sirven como referencia para nuestra investigación, tales como:

2.1.1. Antecedentes internacionales

(Correa, 2013) en su tesis presentada en Bogotá, Colombia, titulada “Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el

trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran”. Tiene como objetivo general determinar el significado de clima laboral y su grado de relación con la gestión educativa de los diversos actores de la Facultad de Estudios a Distancia y las repercusiones que pueda presentar en la estimulación, trabajo en conjunto y liderazgo generando de esta manera sugerencias para optimizar o conservar de forma positiva el ambiente organizacional de la institución. Utilizó la metodología del estudio exploratorio. Llegó a la conclusión que la encuesta de manera global presenta un gran sentido de pertenencia de los trabajadores, en donde ellos están orientados a trabajar por la optimización de los procesos y poder mejorar los estándares de calidad de la organización, por esta razón se considera de manera necesaria la implementación de programas para la puesta en marcha de un adecuado liderazgo, consolidación y gestión basado en los valores institucionales, prevaleciendo la condición receptiva por parte de los funcionarios y disposición para integrar novedosas maneras de apreciar el clima laboral y la posible aplicación de estrategias para optimizarlo o consolidarlo.

(Morales, 2016) en su tesis sobre “Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana”, presentada en Santiago de Chile, para optar el grado académico de magíster en ciencias de la educación, mención dirección y liderazgo educacional. Donde su objetivo fue establecer de qué modo tiene influencia el estilo de liderazgo directivo con respecto al clima organizacional de cada uno de las instituciones que conforman dicha región. Con respecto a la metodología empleada, esta investigación es de tipo cualitativa.

Concluyendo que, la manera de liderazgo basado en las personas, es lo que confiere a los directores poder llevar a cabo interrelaciones efectivas con sus integrantes, estas relaciones tienen que basarse en la confianza, comunicación y respeto mutuo; de esta forma resulta más factible poder planificar un adecuado clima organizacional en las instituciones educativas, puesto que, como se pudo deducir los equipos pueden laborar en un clima que goce de armonía pese a los requerimientos y demandas propios de cada cargo que desempeñen.

(Hinojosa, 2010) en su investigación titulada “Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses”, presentada en Santiago de Chile, se trazó como principal objetivo valorar y detallar el clima organizacional existente al interior del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, para proporcionar una información veraz lo que permitirá descubrir el grado de satisfacción laboral de los docentes que laboran en dicha institución educativa. Este estudio de acuerdo a la metodología que utilizó es de tipo exploratorio-descriptivo-transversal. Llegando a la conclusión que el clima organizacional desempeña un rol de vital importancia en pos de conseguir incrementar la eficiencia en las organizaciones y por consiguiente el grado de satisfacción laboral, puesto que determina la forma en que un trabajador puede apreciar aspectos importantes de su medio como el ambiente laboral, productividad, satisfacción, así como otros factores relacionados al clima laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(Ayma, 2018) en su investigación que lleva como título “Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Villa El Salvador, Lima 2017”, para obtener el grado académico de Doctor en Educación, con mención en gestión educativa. Su objetivo fue establecer en qué medida las dimensiones de gestión institucional, administrativa y pedagógica ayudan en la definición del clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Villa el Salvador, 2017. En esta tesis se aplicaron el método y diseño de tipo descriptivo correlacional ya que relaciona a las dos variables en estudio, considerándose como una investigación cualitativa cuantitativa, puesto que la finalidad de la investigación fue establecer la correspondencia entre dos variables. Concluyendo que, la gestión educativa está dirigida a producir y mantener en las instituciones educativas las organizaciones administrativas y pedagógicas, manteniendo a su vez la autonomía institucional en el ámbito de las políticas públicas, y que optimice los procesos pedagógicos con la finalidad de poder responder a las necesidades educativas. Utilizó el método inductivo y deductivo. Se puede apreciar en los resultados que se determina que, el nivel de correlación entre las variables gestión educativa y el clima organizacional determinado por el Rho de Spearman = 0,916, nos muestra una alta correlación positiva entre ambas variables.

(Linares, 2018) en su tesis “Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima, 2018”, para obtener el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Tiene como objetivo determinar la relación existente entre la gestión educativa y el clima organizacional en las

instituciones educativas del nivel inicial correspondiente a la UGEL N°04, Comas – Lima, 2018. Con respecto a la metodología empleada esta es de tipo no experimental, corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se puso a prueba las variables materia de estudio. Concluye que, en los resultados se determinó que, el nivel de correlación entre las variables gestión educativa y el clima organizacional determinado por el Rho de Spearman = 0,916, indica una alta correspondencia positiva en relación con las variables estudiadas.

(Molocho, 2010) realizó una tesis titulada “Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009”, para alcanzar el grado académico de Magíster en Educación. Se plantea el siguiente objetivo principal: determinar en qué medida influye el Clima Organizacional en la Gestión Institucional de la sede administrativa de la UGEL N° 01- Lima Sur 2009. Es una investigación de nivel descriptivo, ya que en su desarrollo describe los fenómenos que se presentan en el contexto actual. Asimismo es considerada una investigación cuantitativa, puesto que obtiene los datos numéricos categorizados en el análisis de las variables. Concluyendo que, el clima institucional, señalado en el potencial humano, tiene una influencia de un 43.8% sobre la gestión institucional de la sede de la UGEL N° 01 Lima Sur, por lo tanto, se puede apreciar que la investigación cumple con la hipótesis planteada, a un 95% de confianza.

2.1.3. Antecedentes locales

(Albañil, 2015) en su tesis sobre “El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura”, para obtener el grado académico de

Maestría en Educación con mención en gestión educativa. La presente tesis se traza como objetivo puntualizar el clima laboral que se vive en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Con respecto a la metodología utilizada el estudio es de corte transversal descriptivo y con una orientación de tipo cuantitativo. Conforme a los resultados conseguidos y sustentados en el marco teórico se concluye que, la valoración global del clima en criterio del personal docente encuestado va de regular a bueno en la mencionada institución, sin embargo no se muestra del todo satisfecho, puesto que los componentes más destacados correspondientes al clima laboral como el reconocimiento que reciben de parte de la comunidad educativa de la institución presenta una propensión que va de regular a muy bajo, así como el reconocimiento que reciben los profesores de parte del equipo directivo que se presenta igualmente de regular a bajo.

(Chávez, M.; Olivos, M., 2019) en su tesis “Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018”, para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en gestión y acreditación educativa. Teniendo como objetivo principal establecer la relación existente entre la gestión educativa y el desempeño en los docentes del nivel secundario de la I.E. “Modelo” de Trujillo. Esta tesis utilizó el método deductivo, analítico y sintético. Llegando a las siguientes conclusiones: la investigación evidencia que se respondió a la hipótesis general en donde la gestión educativa muestra una relación con el desempeño docente del nivel secundario en la Institución Educativa “Modelo” – Trujillo, representando una significativa asociación de las variables estudiadas. Así mismo se puede apreciar en cuanto a la gestión pedagógica que está relacionada de

una manera significativa con el desempeño docente de nivel secundario de la I.E. “Modelo”, Trujillo, existiendo una muy directa y alta relación entre ambas variables.

(Carlos, 2019) en su tesis que lleva como título “Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma”, para la obtención del grado académico de Maestro en Educación con mención en gestión educativa. Nos presenta como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa. De acuerdo a su metodología es utilizado el método descriptivo luego del recojo y procesamiento de la información, ya que se tiene la necesidad de formarse una idea clara y precisa que se basa a su vez en la descripción e identificación de las variables utilizadas y que abarca el presente estudio. Luego de desarrollado el estudio se aprecian las siguientes conclusiones: Se pudo determinar la existencia de una alta correlación, positiva y estadísticamente significativa entre las variables como son el clima organizacional y la gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, debido a que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0.742 > 0,24$), esto es, que cuando existe un adecuado clima organizacional a su vez se tiene una adecuada gestión educativa al interior de la institución antes aludida.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión educativa

Gestión a través de la historia

(Taylor, F. & Fayol, H., 1916) consideran que existen diferentes formas de percibir la gestión y precizarla; viene desde hace tiempo atrás. En la época de la República de Platón se percibía a la gestión como un ejercicio autoritario y, en La Política de Aristóteles, esta es conceptualizada como un ejercicio de tipo democrático.

Sin embargo la gestión, percibida como un grupo de representaciones más o menos estructuradas, es presentada de manera reciente en los inicios de la segunda mitad del siglo XX. Muchos sustentan que la gestión está más relacionada con los elementos de una estructura y de qué forma estos se constituyen y organizan.

Posteriormente se da inicio al enfoque sistémico de la organización, la cual comprende subsistemas donde el punto principal está basado en los objetivos que conforman las responsabilidades de una determinada organización social.

Se puede señalar en cuanto a la gestión propiamente dicha, esta tiene su origen a consecuencia del perfeccionamiento o avance normal de la administración vista como una disciplina de carácter social, se encuentra ligada a las continuas variaciones producidas tanto en las percepciones del mundo, de la misma humanidad, del marco económico actual; así como de los fenómenos político, cultural, social y tecnológico. Se aprecia que la gestión educativa se origina en Estados Unidos en la década de los sesenta, en Reino Unido en los setenta y en América Latina recién en los años ochenta; lo que nos indica que es una materia de

incipiente proceso aún, y como consecuencia todavía presenta niveles inferiores de especificidad, que por ser incluso una disciplina relativamente nueva se constituye como una sólida relación tanto de la parte teórica como de la práctica.

(Taylor, F. & Fayol, H., 1916) hacen referencia a Delannoy donde nos muestra que la gestión educativa se compromete en la exploración de una mayor eficacia. Asimismo, dirige una determinada actividad para el éxito de la producción educativa y una correcta rendición de cuentas; mediante el uso de herramientas de la administración, como son la evaluación y la medición. De la misma forma, la estructura educativa demanda de una adecuada calidad de gestión, con el objeto de contestar a los constantes retos y transformaciones que se van dando al interior de la sociedad.

De igual forma, aluden a Gimeno Sacristán, quien considera la gestión como un conglomerado de servicios que se ofrece a los individuos al interior de las organizaciones; esta circunstancia conlleva a la identificación de las personas y la diferenciación de las diligencias propias del ser humano de las demás actividades en donde el factor humano no muestra esa correspondencia de jerarquía.

Conceptualización de gestión

De acuerdo a (Mayorca, 2018), quien considera la gestión como un proceso en el cual una institución lleva a cabo determinadas acciones, transacciones y decisiones con el fin de poder conseguir los objetivos formulados. A su vez nos indica la secuencia que se debería tener en cuenta para ejecutar un procedimiento de gestión, todos ellos debidamente encuadrados con la finalidad de alcanzar los objetivos delineados en los diferentes programas previamente diseñados.

En este sentido, se puede acotar que toda institución para poder llevar a cabo una adecuada política de gestión tiene que contar con una planificación que esté acorde con los objetivos propuestos, teniendo en consideración en todo momento la secuencia de los procedimientos que se realizarán con el propósito de lograr una administración eficaz de la institución.

Por otro lado, (Chiavenato, 2007) quien estudió a profundidad la gestión, se puede apreciar que la define como el arte de realizar las cosas lo mejor posible por intermedio de y con la gente. Respecto a esta acotación Chiavenato nos indica en cuanto a la gestión que es llevar a cabo adecuadamente las cosas, siendo de forma primordial las personas su razón fundamental de ser. De la misma manera, Chiavenato concibe la gestión como la especialidad que procura constantemente la consecución de objetivos en el plano organizacional, para lo cual es necesario contar con una estructura por medio del esfuerzo humano previamente coordinado. De esta manera Chiavenato nos señala que la gestión es un proceso que se basa en un grupo de acciones y estrategias debidamente planeadas las cuales se llevan a cabo de acuerdo a métodos y técnicas con el fin de conseguir los objetivos trazados previamente. Dichos objetivos podrían ser alcanzados tanto por el personal compuesto por los directivos de las instituciones educativas, como también personal en donde se encuentran los administradores o gerentes de las compañías y que estos tengan a su vez un personal a su cargo del cual puedan disponer en el desarrollo de sus funciones.

Concepto de gestión educativa

Según (Carrasco, 2002), la gestión educativa es considerada como un tema primordial para la educación, el cual realiza una función de vital importancia en la administración y puesta en práctica de las acciones, que llevan a la consecución de las metas y fines propuestos por el sistema educativo. Esto quiere expresar que la gestión educativa incluye lineamientos tanto de carácter gerencial, administrativo como de planificación. Es así que la gestión aplicada a instituciones es un procedimiento que se fundamenta en llevar a cabo una serie de procesos que inician los gerentes o administradores con el objetivo de obtener un propósito desde un punto de vista pedagógico y poder alcanzar de esta manera resultados que se esperan lograr.

Cabe destacar que vista como una disciplina propiamente dicha la gestión educativa es relativamente nueva y en su evolución se han ido desarrollando diferentes conceptos que incorporan algunos arquetipos para poder comprender las acciones humanas, los procedimientos sociales y la función que desempeñan los individuos. Por consiguiente, no estamos frente de una disciplina meramente teórica, ya que esta se encuentra compuesta en su contenido disciplinario por la rutina de su práctica y los contenidos propios de la gestión. Es por ello que en el ámbito educativo se hace mención continuamente al término gestión, utilizándose mayormente con poca exactitud y muchas veces con sentidos opuestos.

Por otro lado se acostumbra definir la gestión como los pasos que conducen a la consecución de algo en concreto, en otras palabras, aquello relacionado a los actos que posee ciertos objetivos hacia los que va dirigido. También se aprecia en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), el cual nos señala

a la gestión como la acción y resultado de administrar, esto nos indica que podrían haber prácticas administrativas sin que existan necesariamente prácticas orientadas a la gestión.

Por otra parte, el concepto que se está tomando como punto de partida para el análisis de este tema es el que se plantea en la RM 168-2002-ED, la cual nos indica que la gestión educativa desempeña una competencia destinada a mantener y generar en la institución educativa, estructuras tanto de carácter pedagógicas como administrativas, de igual manera procedimientos internos de condición equitativa, democrática y eficiente, que permite de esta forma que tanto los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y también adultos puedan forjarse como seres humanos responsables, plenos y eficientes, así como ciudadanos con la capacidad de poder edificar una democracia sólida y por ende un desarrollo nacional sostenido, concordando sus proyectos de índole personal con un plan que abarque el aspecto colectivo. Esta conceptualización está dirigida en relación a la democratización del sistema, concibiendo a la gestión no solamente en su rasgo administrativo como en su aspecto pedagógico. De este modo, contar con adecuadas políticas de gestión debería implicar el perfeccionamiento de ciudadanos competentes para construir un país que goce de democracia.

Con respecto a la concepción y maneras de aplicación de la gestión, se puede apreciar que en América Latina los estándares de desarrollo social y económico repercutieron durante la década de los 70 reconociendo la presencia de dos procesos fraccionados dentro de las organizaciones los cuales son la planificación y la administración. En este sentido la planificación permite delinear los procedimientos, establecer objetivos y fijar las acciones que se debían ejecutar, esta

responsabilidad es aceptada por los planificadores. En tal sentido la administración es desarrollada por los directivos, quienes son los encargados de realizar las gestiones previamente trazadas.

En el sistema educativo se apartaron las acciones de carácter administrativo con respecto de las pedagógicas, donde se determina que las primeras recayeran en los directivos y las segundas en el personal docente. Actualmente la administración y la planificación se encuentran articuladas con la gestión, impidiendo la división de manera interna en un sistema educativo de carácter descentralizado.

El desarrollo y la utilización de la gestión educativa se ven facilitadas con las variaciones y modificaciones que pudiera hacer el Estado como en la administración pública y las estrategias en el ámbito educativo.

Debido a la influencia que se apreciaron en los procesos de globalización, apertura e internacionalización de los mercados que se dieron en Latinoamérica durante los años 80s y 90s, lo que derivó en importantes transformaciones al interior del Estado, así como en instituciones estatales como particulares, en el ámbito de la educación se generan importantes cambios políticos, económicos y administrativos.

De lo anteriormente señalado se puede decir que la gestión educativa es una disciplina de carácter elemental para poder asumir una adecuada dirección y liderazgo integral del ser humano, tomado por una persona creativa y productiva de carácter horizontal, que tenga la facultad para la toma de decisiones asertivas en el ámbito laboral, proporcionando de esta manera el desarrollo de competencias entre los distintos actores educativos.

Asimismo, la gestión educativa orienta los quehaceres hacia la consecución de una eficiencia y una productividad educativa, así como una apropiada y pertinente

rendición de cuentas, debido al uso de herramientas administrativas, dentro de las cuales tenemos la medición y evaluación.

De la misma forma, la estructura educativa necesita contar con una gestión de calidad para poder hacer frente a partir de esta perspectiva a los constantes desafíos y transformaciones que sufren aspectos tan importantes como el conocimiento, la tecnología, la globalización, la democracia, la descentralización y la innovación.

De acuerdo a (Sañudo, 2006) quien considera la gestión educativa como un grupo de acciones, procesos y actividades que constituyen las diversas interacciones que pudieran darse entre los individuos como las afectivas, sociales y académicas, los cuales vienen a ser protagonistas de los complicados procedimientos educativos que constituyen la institución educativa con el fin de lograr un apropiado aprendizaje de los estudiantes tanto de manera individual como colectivamente.

Es así que, para que exista un avance con respecto al trabajo educativo es fundamental recapacitar sobre las labores educativas con la intención de optimizar la perspectiva, valores y principios de la educación. De tal manera que tanto el ambiente interno y externo manifieste de manera clara que es un sistema amplio durante el complicado proceso de cambio y aprendizaje.

De acuerdo a lo expuesto en lo que se refiere a la gestión y la educación se puede decir que poseen puntos de vista convenientes que favorecen y guíen sus teorías y aplicaciones para poder estudiarlas y a su vez hacer un razonamiento acerca de sus prácticas.

Los directivos y responsables de instituciones educativas se apoyan en diferentes modelos de gestión para poder hacer frente a los constantes requerimientos de la

sociedad y comprender así la realidad social, su historia y la representación que desempeñan las mismas.

(UNESCO, 2011) nos dice que, la gestión puede ser concebida como un proceso de carácter sistemático en donde se encuentran diferentes principios que se hallan de manera habitual dentro de la institución educativa; asimismo se encuentra conectado al grupo de actividades en la cual se intercambian diferentes características que se aprecian dentro de la institución educativa, y que se ve reflejado en un propicio ambiente laboral, para un mejor desenvolvimiento de los aprendizajes de los estudiantes con el fin de conseguir los propósitos y fines esperados y de esta manera poder optimizar la gestión haciendo uso de políticas que de manera integrada son determinadas por cada institución educativa.

De acuerdo a (Mayorca, 2018) la gestión educativa la considera como una variable que ha ido avanzando con el transcurrir del tiempo, es así que en algunas instituciones educativas, el gestor es quien se encarga de conducir, determinar y administrar a una entidad a través de una totalidad de procesos, principios, técnicas y teorías empleados para el progreso de la estructura educativa, con la finalidad de conseguir una adecuada utilidad en favor de la sociedad a la cual atiende.

Correa (2005) (Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S., 2005) señala que la gestión enmarca un grupo de servicios que proporcionan los individuos en las instituciones, contexto que implica distinguir las ocupaciones de los individuos registrando así una importante trascendencia.

De lo anterior se deduce que el modelo de gestión retoma la funcionalidad del trabajador en las instituciones educativas, otorgando una esperanza a la sociedad con respecto a la dirección por medio de compromisos asumidos y de construcción

de objetivos, para lo cual se exige al director pueda comprobar que se cumpla la ejecución de la responsabilidad y el liderazgo de manera eficaz.

(Pestana, M. F., Cammaroto Torotoza, A., Neris Díaz, L., & Canelón Rodríguez, E., 2009) aseveraron con respecto a la gestión educativa que es un procedimiento el cual involucra una aplicación de soluciones de inconvenientes, que abarca a su vez aspectos como contar con un adecuado diseño, planificación, implementación, evaluación, control y revisión de las actividades.

En esa dirección se comprende la administración educativa como una herramienta principal para las personas encargadas de gestionar las instituciones educativas. De acuerdo a (Ruiz, 2000), un gestor educativo viene a ser el individuo que tiene la responsabilidad de planificar, organizar, liderar y controlar una institución con el objetivo de conseguir las metas propuestas en el Diseño Curricular.

Es importante acotar que, resulta de suma importancia dotar de las herramientas necesarias al personal directivo para que puedan desarrollar su labor de gestionar la institución educativa tratando de cumplir con todas las actividades previamente planificadas para beneficio del personal docente como de los estudiantes y padres de familia, los cuales tienen que mostrarse satisfechos con el desenvolvimiento, de forma general de la institución educativa.

(Mayorca, 2018) aseguró lo siguiente: la labor que desarrolla la gerencia es encaminarla para que tenga una adecuada sistematización que sea debidamente planeada, en ese aspecto se debería tener en consideración las teorías situadas respecto al perfil que determina a la institución, lo cual implica llevar a cabo de manera eficaz la toma de elecciones, comunicación, así como la delegación de autoridad, todo ello enfocado en dirección del trabajo en grupo, el cual genere una

unión a nivel personal entre los colaboradores. En ese sentido se hace necesario que el personal directivo considere un bosquejo de las labores con el fin que se puedan ejecutar de manera eficaz las competencias de carácter administrativo y de diagnóstico, la planeación, clasificación, ejecución, dirección, control y valoración. De esta forma, (Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S., 2005), admitieron en relación a la gestión que viene a ser un proceso de aprendizaje en donde tiene que existir una idónea interacción entre diversos aspectos como la composición, estilo, sistema, habilidades y mejores propósitos que vayan orientados tanto hacia el sector interno de una organización como también al ámbito externo o entorno.

A partir de esta visión la gestión resalta por ser un proceso que tiene un gran impacto en las tareas de los integrantes de una determinada institución. Así como el proceso de enseñanza, el aprendizaje también tiene un impacto esperado en lo que respecta a la interrelación que existe entre el profesor y el alumno dentro del aula, esta correspondencia concierne tanto a los requerimientos, intereses y problemas que presenta cada educando.

En consecuencia, se puede asegurar que tanto la gestión como la educación se relacionan y chocan a la vez en aspectos organizacionales que incrementan y sitúan teorías, modelos y prácticas trascendiendo de forma determinante en su conformación como administración de la educación.

Según (Cano, 1998) quien sostiene con respecto a la gestión educativa que esta siempre se orienta a partir de dos perspectivas bien diferenciadas, como son a partir del entorno de la gestión administrativa de una institución educativa y a partir del entorno de la administración pedagógica.

La primera de ellas en los últimos años es solicitada en su mayoría por los Ministerios de Educación de las naciones. Recientemente se aprecia la urgencia de tener un apropiado control de calidad en las instituciones educativas para que estas puedan ser acreditadas y certificadas, para tal fin se proponen diversas maneras de valoración de las instituciones educativas que transcurren por diversos indicios que procuran determinar las propiedades más importantes y realizar comparaciones con los niveles de calidad de grado universal, así también procurar un constante perfeccionamiento en cuanto a la calidad del sistema educativo.

El objetivo que se plantea la gestión educativa como especialidad viene a ser el análisis planificación del trabajo en el ámbito de la enseñanza, por consiguiente, se aprecia una influencia de teorías administrativas, no obstante hay disciplinas que permitieron mejorar el estudio, dentro de las cuales tenemos las ciencias sociales, administración, filosofía, psicología y antropología

De acuerdo a (Botero, 2008), el concepto de gestión educativa se encuentra íntimamente vinculada al término común de gestión administrativa, un acercamiento de ello se muestra en el siguiente concepto: La gestión educativa se concibe como un grupo de procedimientos que propician la realización, ejecución y evaluación de prácticas pedagógicas mediante la aplicación de una toma de decisiones adecuadas y puesta en funcionamiento de actividades idóneas.

Por otro lado la gestión educativa, adicionalmente se basa en los fundamentos pedagógicos de la educación, así como de la pasión y la racionalidad, y se apoya en el ejercicio del maestro para poder agilizar y encaminar de la mejor manera el procedimiento de enseñanza-aprendizaje y de esta manera el estudiante pueda lograr los fines anteriormente delimitados, por medio de la obtención de contenidos

conceptuales, actitudinales y procedimentales, y poder constituirse de esta forma como una vivencia de aprendizaje oportuno y relevante dirigida para poder aprender a conocer, hacer, convivir y ser.

Lo mencionado anteriormente nos hace reflexionar acerca de la tarea de profesores y personal directivo que pertenecen a determinadas instituciones educativas, los cuales hacen viable que se ponga en marcha en la realidad una determinada gestión educativa y como consecuencia de ello arroje resultados positivos y alentadores.

Objetivos de la gestión educativa

Al respecto se puede decir que la gestión educativa hace alusión a los objetivos que se plantea una determinada institución educativa.

La (UNESCO, 2011) realizó la siguiente alusión: Promueve en los directivos una meditación acerca de su funcionalidad, el estudio de la administración y les da materiales y métodos impliquen una iniciativa de gestión institucional dirigido a lograr que se alcancen niveles de calidad adecuados en la educación.

La finalidad de la gestión educativa radica en formar en los directores una iniciativa de reflexión y proveerle de instrumentos y técnicas necesarias para poder conseguir las metas propuestas por su organización, para lo cual es importante tener en cuenta patrones de calidad adecuados.

Igualmente, la gestión educativa tiene como objetivo consultar respecto al manejo de la cultura del trabajo sobre la manera de relacionarse socialmente con el objetivo de plantear un estándar de gestión que se ajuste a toda organización o de una compañía para conseguir las metas educacionales, estar a la mira de las exigencias principales que tengan los educandos, los padres de familia, profesores y la sociedad

generalmente, así se podrá edificar un territorio en donde se aprecie la solidaridad, la ética y la participación responsable.

Importancia de la gestión educativa

Cuando hablamos de gestión educativa se puede decir que se trata de un área de estudio y práctico enlazado con la puesta en marcha de las organizaciones educativas. En este contexto la gestión educativa se ocupa primordialmente del propósito o los objetivos de la educación. Estos propósitos u objetivos nos proveen el sentido de dirección decisiva para poder respaldar de manera eficaz la administración en las instituciones educativas.

En cuanto a los cambios sociales, se espera que la gestión educativa provea a la sociedad de recursos humanos que posean conocimientos calificados, actitudes, ética laboral, valores, experiencia y habilidades sociales, morales y políticas.

Implantar un ambiente grato a nivel institucional con la finalidad de lograr la consecución de los objetivos y metas propuestos del sistema educativo de manera particular y los del país de manera general, así como el conocimiento de las teorías, principios, conceptos, técnicas, habilidades y estrategias de gestión destacados y su adecuada aplicación a los sistemas educativos son imperiosos para su función y en el logro de resultados eficaces y eficientes.

Tiene que haber una necesidad de procurar que el sistema educativo se muestre más proactivo que reactivo por intermedio de la utilización de técnicas y principios que nos ofrece la ciencia de la gestión.

Es pertinente indicar que la gestión educativa presente tiene un alcance tan extenso como el de la propia educación. Toda actividad que encamine al logro de la meta

educativa es parte primordial en el desarrollo de la gestión educativa. Dichas actividades pueden darse tanto a nivel escolar como universitario. Todo lo que se haga en pro del perfeccionamiento de la calidad educativa en cualquier etapa puede ir desde el abastecimiento de recursos materiales, humanos y financieros hasta las más importantes necesidades culturales o académicas, todo esto está considerado dentro del ámbito de la gestión de la educación.

Dimensiones de la gestión educativa

Las dimensiones posibilitan mirar el aspecto interno de una organización educativa, en sus procedimientos de administración, en sus magnitudes o planos de ocupaciones diversas y complementarias en lo que se refiere a su desempeño.

El término gestión educativa se refiere de forma sistémica y, por la relación de varios puntos o recursos que se encuentran de manera concreta en la vida diaria en una Organización Educativa, como se desenvuelven los integrantes de una sociedad educativa, como es el caso de directores, profesores, alumnos, trabajadores administrativos, de mantenimiento, papás y mamás del núcleo familiar, etc., las interrelaciones entre ellos, argumentos que abordan el quehacer en un entorno cultural activo con reglas, normas, principios, con la finalidad de crear entornos y circunstancias propicias para un adecuado aprendizaje de los estudiantes.

Dichos recursos, tanto internos como externos conviven, se relacionan y son articulados entre sí, de manera activa, distinguiéndose entre distintas actividades que tienen la posibilidad de agruparse según su naturaleza. Como actividades de carácter pedagógico, administrativo, institucional así como comunitario.

Se consideran distintas proposiciones de magnitudes en lo que se refiere a la gestión educativa. Siendo la más comprensiva y a su vez concreta la que expone 4 dimensiones, dentro de las cuales tenemos los referidos a los aspectos institucionales, pedagógicos, administrativos y comunitarios.

Institucional: En este punto es fundamental fomentar y apreciar el perfeccionamiento tanto de las capacidades y habilidades particulares como de conjunto, teniendo como objetivo que la organización educativa tenga un conveniente desarrollo y pueda desenvolverse de forma independiente, idónea y manejable, haciendo más fácil la habituación e innovación del entorno social, de las políticas institucionales, los principios y la perspectiva para encauzar la organización en las maneras de llevar a cabo en la dirección una buena gestión.

En cada organización educativa se observa una manera de manejo en cuanto a su sistematización y estudio de ocupaciones, la composición formal se refiere a los organigramas, el reparto de labores, la separación del trabajo, utilización del tiempo y ambientes, mientras que la composición informal está referida a relaciones, modos en las prácticas diarias que distinguen a una determinada institución.

Pedagógica: Hace referencia a los procesos que se presentan en el trabajo de una institución educativa y los integrantes que componen el proceso de enseñanza aprendizaje. Esta concepción estima la diversificación curricular, las programaciones sistematizadas en el plan curricular institucional (PCI), tácticas de carácter metodológico y didáctico, evaluación de los aprendizajes, utilización de materiales y recursos didácticos, también se tiene la tarea de los maestros,

actividades pedagógicas, la utilización de manejo de planes y programas, el funcionamiento de perspectivas pedagógicas y tácticas didácticas, formas de educación, interacciones con los educandos, preparación y actualización del maestro con el objetivo de fortalecer sus capacidades y otros aspectos de relevancia.

Administrativa: Con respecto a esta dimensión se puede apreciar que estima beneficios personales e institucionales, con el objetivo de proporcionar una toma de decisiones que favorezca un adecuado cumplimiento de funciones establecidas, integran además actividades y tácticas de dirección en lo que se refiere a recursos humanos, materiales, económicos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad y limpieza, revisión de información vinculada a la totalidad de los integrantes de una organización educativa, la ejecución de la normatividad e inspección de funcionalidades, con el exclusivo objetivo de optimizar los procedimientos de enseñanza aprendizaje y la posterior consecución de los fines de la institución.

Comunitaria: En esta dimensión apreciamos que estima la manera en que la organización se vincula con la sociedad, entendiendo su situación, requerimientos y solicitudes.

Las colaboraciones de la organización educativa se da en los ámbitos social y entre instituciones, teniendo en consideración a los padres de familia e instituciones de la sociedad, del Estado, empresas particulares, etc.

Y debería contestar a propósitos que posibiliten implantar alianzas estratégicas para lograr un perfeccionamiento de la calidad educativa.

Modelos de gestión educativa

Según (Cassasus, 2005) la gestión de la educación vista como una disciplina es considerada relativamente nueva, ya que su desarrollo recién se registra en la década de los setenta en Gran Bretaña y de los ochenta en Latinoamérica. Desde aquel tiempo se han originado y han evolucionado diferentes patrones que constituyen maneras de percibir el quehacer del ser humano, los procedimientos sociales y el rol que cumplen los individuos de manera interna, es así que se tienen los siguientes modelos:

Normativo: Este modelo denominado normativo tiene su punto de partida hacia principios de los años sesenta y fue concebido con un afán para ofrecer coherencia a la utilización del régimen, para conseguir un porvenir anhelado desde actividades que se hacen en la actualidad y que se hallan prácticamente abocadas a la programación centradas básicamente en los aspectos de representación y la sistematización.

Prospectivo: Otro modelo es el llamado prospectivo, registrando su origen a finales de la década del sesenta en contraparte del modelo normativo, ya no considera al futuro como único contexto viable de establecer partiendo del pasado, sino que supone otra posibilidad más entre otras opciones.

Estratégico: Este modelo se centra en lo que se requiere realizar para poder conseguir un contexto ideal, pudiendo poseer características estratégicas o tácticas, designados a resguardar y admitir la continuidad de las instituciones en entornos

variables, para esto las personas tienen que situarse en un plano competitivo, lo que implica algo así como un enfrentamiento entre aliados contra adversarios.

Estratégico situacional: Este último modelo se comienza a notar recién en la década de los ochenta en un ambiente generalizado de crisis e inseguridad, lo que demuestra la urgencia de implantar una investigación situacional al interior de los procedimientos de ejecución de planes estratégicos previamente utilizados con la finalidad de reconocer potenciales inconvenientes que pudieran amenazar un cumplimiento viable de los objetivos esperados.

De lo expuesto con relación a los modelos de gestión educativa se puede colegir en primer lugar que, el modelo normativo se centra más en realizar programaciones orientadas a la proyección; por otra parte el modelo prospectivo sostiene que no siempre es viable establecer como punto de partida el pasado para determinar el desarrollo del futuro; el modelo estratégico se sitúa más en un plano competitivo contando para ello con características estratégicas o tácticas; mientras que el modelo estratégico situacional plantea la puesta en funcionamiento de sustanciales planes estratégicos que reconozca potenciales inconvenientes que pudieran amenazar su viabilidad.

2.2.2. Clima laboral

Definición de clima

(F. Gan y G. Berbel, 2007) sostienen con referencia al clima que este se ve reflejado en las acciones internas que lleva a cabo una determinada institución o empresa.

Por otra parte (Mikulic, I. & Cassullo, G, 2013) nos dicen que el análisis del clima laboral nace de una clase de mayor rango como el clima social; siendo esta orientación la que analiza el comportamiento humano en los entornos sociales.

Asimismo (F. Gan y G. Berbel, 2007) indican que, el clima visto como un ambiente psicológico colectivo, sirve para entender de manera concreta la vida profesional en instituciones y poder describir las actitudes que puedan tener los equipos, lo que implica las conductas, reacciones y sentimientos frente a los procedimientos, normas o reglas, así como estrategias derivadas por la propia dirección.

Conceptualización de clima laboral

En relación al clima laboral visto desde la perspectiva del ambiente educativo, es primordial comenzar desde lo extenso y absoluto; en ese sentido se puede tomar como referencia a (Martinez, 2012), quien considera que de las diversas concepciones acerca del término referido al clima organizacional, la que demostró una mayor confiabilidad resulta la que usa como componente importante las apreciaciones que tuvieron los trabajadores acerca de las construcciones y procedimientos que suceden al interior de un ámbito profesional. Una particular trascendencia que tiene este punto de vista reside en la acción donde la conducta del personal no solo es el resultado de componentes de naturaleza organizacional

que existen, pero es dependiente de las apreciaciones que pueda tener el trabajador con respecto a dichos componentes. No obstante, esas impresiones se supeditan en gran dimensión de las ocupaciones, colaboraciones y las vivencias que pudieran tener los integrantes de una compañía. Aquí se desprende que el clima laboral puede reflejar la relación que existe entre las propiedades a nivel particular como organizacional. Algunos elementos y construcciones que componen un sistema de tipo organizacional proporcionan un ambiente para un cierto clima con respecto a la funcionalidad y las sensaciones que pudieran tener sus integrantes. El clima que resulte podría repercutir en el comportamiento de las personas; dichas conductas pueden influir en la institución y como consecuencia de ello también en el ambiente de trabajo. Con la intención de comprender de manera óptima el término de clima laboral se necesita destacar lo siguiente:

- El clima tiene interacción con las propiedades ambientales del empleo.
- Las propiedades son captadas de manera directa e indirecta por los colaboradores que se desenvuelven en aquel ambiente.
- Posee implicaciones relacionadas a la conducta laboral.
- Viene a ser una variable de tipo interviniente la cual se encuentra en los componentes que conforman el sistema organizacional así como la conducta personal.
- Las propiedades que puede presentar la organización son subjetivamente perdurables en la época, presentan una diferencia de una institución con respecto de otra al interior de una organización.
- El clima ligado a construcciones y propiedades de índole organizacional y las personas que la conforman, constituyen una estructura sumamente activa.

Las impresiones y réplicas que contienen al clima organizacional se suscitan en una extensa diversidad de sus componentes:

- Componentes de liderazgo y prácticas en temas de dirección.
- Componentes involucrados directamente al sistema formal y la composición de la institución.
- Los efectos del proceder en el lugar de trabajo.

Tomando como base las deliberaciones anteriores se podría decir en cuanto al clima organizacional que se constituye como un hecho interviniente que actúa como mediador entre componentes que forman parte del sistema organizacional y las orientaciones relacionadas a la motivación y las que se derivan en un determinado comportamiento que trae consigo resultados alentadores para la institución.

El clima laboral está compuesto por las apreciaciones que poseen los miembros que forman parte de una agrupación referente a las responsabilidades, el entorno en el cual se desempeña, las relaciones interpersonales que se suceden al interior del lugar donde ejerce sus labores y a varias medidas que podrían perjudicar el ejercicio de dichas labores.

(F. Gan y G. Berbel, 2007) indicaron con respecto al clima que viene a ser como una propiedad del sujeto, una composición de la apreciación y de la cognición del contexto organizacional en que las personas coexisten de manera habitual, se pueden formar percepciones de todo lo que les circunda y de lo cual surgen sus reacciones y comportamientos; en el que el clima es característico de los individuos y se evidencia como la apreciación que tenemos del ambiente que nos envuelve. El clima es una particularidad de la institución al que se incorporan innumerables variables de tipo organizacional, conjuntamente con las de tipo psicológica, las

cuales refieren el entorno organizacional en donde se encuentran actividades que realiza el sujeto.

Por lo tanto es posible asegurar que el clima laboral viene a ser el resultado de la aplicación de los métodos sociológico y organizacional pero sin descartar los métodos de relación los cuales intermedian en su estructuración.

De esta manera (F. Gan y G. Berbel, 2007) plantean con relación al clima laboral que es un criterio activo que representa la vida interior, expresa un nivel de identificación y compromiso que está estrechamente relacionado con los constantes cambios en las estructuras; también es concebida como la conducta y las reacciones de los integrantes, además implica la relación que se da en las personas conformadas en equipos ya sean de manera formal e informal, es la apreciación de confort y agrado gremial, al final viene a ser el ambiente psicológico directivo.

(Llaneza, 2007) precisó con respecto al clima laboral que es el valor que tienen los elementos que constituyen la cultura en una organización en un determinado tiempo a causa de los trabajadores; debido a que si poseen una mala consideración de las diversas variables tendrá consecuencias negativas como el estrés. Conforme al autor, la estimación que se le pueda dar a este enfoque se basa en que la conducta que pueda tener un trabajador no resulta de las situaciones que puedan presentarse en el espacio de trabajo en donde realizan sus funciones, pero que responde a las valoraciones que pueda tener el trabajador acerca de aquellos componentes relacionados, por consiguiente con la correspondencia existente con las propiedades tanto individuales como organizacionales.

Acorde a lo señalado anteriormente podemos asegurar en relación al clima que es dependiente de la valoración que pueda tener el trabajador y de la forma en que se

sienta en la institución. Ejemplificando, algunas personas se pueden sentir incómodas y para otras va a ser un respiro que se encuentren en ambientes sin apartar su insatisfacción por su remuneración, siendo ellos los que de manera conjunta establecen la reacción y la conducta que puedan adoptar posteriormente. Por otro lado según (Pulgar, 1999), el clima laboral es propio del sujeto y viene a ser una variable del procedimiento que trata de integrar al sujeto, conjunto, así como a la institución.

De acuerdo a su óptica, con respecto al clima laboral (Mayorca, 2018) nos dice que es el resultado rápido del aspecto ético y el comportamiento preponderante de cada trabajador acerca de su cultura, de esta forma además está relacionado al grado de satisfacción que la organización adjunte al conjunto de tareas que cumple cada trabajador. Esto alude a una circunstancia donde predomina lo emocional y que se manifiesta en entornos supraindividuales; o sea, que hablamos de una magnitud mayor a la que tiene un individuo que trabaja en una determinada compañía, empero podría afectar sus reacciones y su conducta. Predominando en las reacciones que pueden presentar los individuos en centro de labores, de tal manera que influye positivamente o de manera negativa, es así que es importante lograr la adhesión de estos colaboradores a las metas de la institución, así como la disposición que tengan para hacer esfuerzos discrecionalmente, mejorar los niveles de productividad, etc. Por lo que se tiene que una de las herramientas que se utiliza para evaluar el clima laboral viene a ser el denominado Work Environment Scale – WES, en el cual (Mayorca, 2018), nos revela que la finalidad es entender de una manera objetiva el entorno social donde se desenvuelven los equipos de trabajo en donde se aprecian las siguientes dimensiones: colaboraciones, autorrealización y estabilidad/ cambio.

Para (Linares, 2018), el clima laboral hace referencia al quehacer de una institución de parte de ella evidentemente precisada. Pasa que en muchas instituciones al generarse relaciones a su vez se crea información gracias a esto podemos asegurar que el clima laboral está conformado por el total de las apreciaciones que poseen las personas acerca de su entorno y que dicho resultado a su vez refleje el ejercicio mutuo de las propiedades personales de manera integrada con las que desempeña la institución.

De la misma manera para (J.F., Katz; Kahn, M. P.; Vásquez, R. C.; de Guadarrama, J. V, 2001) el clima laboral nos expresa los sucesos que se presentan en conflictos tanto internos como externos, las clases de individuos que la institución absorbe, sus particulares procedimientos profesionales, las maneras de comunicarse y como desempeña su mando al interior del sistema, o sea que el clima laboral guarda correspondencia con las reacciones de los trabajadores que están sujetas a las cualidades, las reglas y las emociones.

Asimismo (Amorós, 2007) sugiere que el clima laboral consiste en que los individuos realizan elecciones y responden ante la verdad de la institución principalmente por la forma en que la aprecian y se la escenifican, o sea que el clima organizacional guarda una estrecha relación con una secuencia de propiedades ambientales internas tal y como lo señalan sus integrantes.

De acuerdo a Goncalves citado en (Linares, 2018) quien al respecto nos dice que, la importancia que tiene esta visión reside en que el comportamiento del colaborador en su centro de labores es dependiente de la apreciación personal en menor medida que las propiedades de la institución. De esa forma tenemos la

factibilidad de nombrar que el clima organizacional expresa las relaciones en medio de las propiedades individuales y las de carácter administrativo.

(Palma, 2004) sugiere que es de vital importancia pues procura lograr el progreso del individuo al mismo tiempo que la organización, orientado para aumentar el rendimiento de la institución, además de posibilitar que los colaboradores logren alcanzar una calidad de vida óptima, precisándolo como la apreciación de puntos relacionados al ambiente laboral.

Objetivos del clima laboral

Al respecto (Baguer, 2009) nos indica que la finalidad primordial sería examinar las situaciones que se puedan presentar para que exista un óptimo clima laboral, lo que traería consecuencias tanto en aspectos sólidos y endeble de la institución. De esta manera se busca fortalecer aspectos vulnerables aplicando una idónea planeación en un corto plazo para que se pueda generar un óptimo clima al interior de la institución.

Asimismo (Gan & Triginé, 2006) sostienen lo siguiente: con un adecuado clima laboral se puede conseguir una exitosa gestión a nivel institucional, lo que incluye impresiones favorables, que haya una continuidad en la planeación y programación, la proximidad y la seguridad de los individuos y los grupos de trabajo, así como la manera idónea para solucionar desacuerdos entre las personas que se puedan presentar y que se traducirá en la consecución de fines organizacionales esperados.

Importancia del clima laboral

(Bager, 2009) nos señala con respecto al clima laboral que viene a ser el entorno dentro del cual los trabajadores despliegan sus actividades cotidianas. Una vez que el individuo labora en un ámbito conveniente puede aportar de una mejor manera sus conocimientos y capacidades.

Por su parte (F. Gan y G. Berbel, 2007) indicaron en relación al clima laboral que este influye de manera directa respecto al grado de responsabilidad y compenetración de los integrantes que pertenecen a una institución. Un adecuado clima consigue un alto índice de identificación por parte del trabajador conforme a las metas y objetivos propuestos por una determinada institución.

Características del clima laboral

Un clima laboral definido es producido por las propiedades que posee un determinado sistema institucional. Por tanto afecta a los incentivos que tienen los integrantes de una institución así como su adecuado proceder; este proceder mantiene desde luego una extensa gama de resultados para la institución en aspectos tales como la capacidad de producción, satisfacción, habituación. Litwin y Stinger plantean la presencia de nueve dimensiones las cuales revelarían el clima laboral que se tiene en cierta compañía.

El entendimiento del clima laboral provee de una retroalimentación en lo que se refiere a los procedimientos que establecen la conducta organizacional, lo que permite realizar modificaciones debidamente planeados, lo que repercute en el comportamiento, reacción de sus integrantes y en la composición organizacional de los elementos que lo conforman. El valor de esta indagación se fundamenta en poder

comprobar la influencia que ejerce un determinado clima laboral sobre la conducta manifiesta de los integrantes, por medio de apreciaciones consolidadas que muestran la realidad y determinan el grado de motivación de carácter gremial y el rendimiento laboral.

En una investigación acerca de la trascendencia del clima y cultura laboral como componentes concluyentes en la efectividad de trabajadores civiles en un entorno de tipo militar, se describe el ámbito donde desempeña sus labores y el cual es propio de estas instituciones. Este entorno desempeña una predominación inmediata en el comportamiento de sus integrantes. Por lo tanto podemos asegurar que el clima laboral es el resultado del predominio de la cultura más fuerte de la institución. Asimismo es factible indicar que el clima dispone la manera en que un colaborador ve sus labores, así como la productividad, satisfacción y rendimiento en las tareas que ejercen.

Por consiguiente para (Martinez, 2012) considera que el clima laboral persiste así sus recursos logren una variación. Se encuentra establecida por la situación en cuanto a los aspectos de carácter sociológico y cultural de la institución, asimismo por las propiedades, capacidades, expectativas de sus miembros. Pudiendo presentarse diversos climas en los individuos que hacen el mismo tipo de labor.

Igualmente se puede decir que se fundamenta en la manera especial que el individuo ve las particularidades de su institución; pudiendo ser detectado de forma sencilla aunque muchas veces resultado complicado su descripción. Actuando en la reacción y perspectivas que pueda presentar el individuo, estableciendo su comportamiento.

Así se tiene que la presencia de un clima laboral relacionado a la intervención de los trabajadores presenta intensa interacción, pues el clima incide en forma

determinante sobre los individuos. Paralelamente la conducta de los individuos influye a su vez en el clima organizacional al interior de la institución.

Dimensiones del clima laboral

Dimensión 1: Estructura organizacional. De acuerdo a (Linares, 2018), simboliza la apreciación que poseen los integrantes de una institución acerca de proporción de normas, métodos, diligencias, procedimientos de la organización, reglas en las cuales los directores implantan y dan a conocer las metas así como la manera de laborar, se hace mención que es la apreciación de los integrantes del grupo de trabajo de que forma su líder o jefe labora, direcciona, estructura, instaura sus bases y la manera en que realiza los procedimientos laborales en una organización.

De la misma manera (Gibson, J. S., Ivancevich, J. H. y Donnelly, J. E., 2004) nos indican lo siguiente: la composición de una organización es el resultado de las decisiones en el ámbito gerencial que se relacionan con cuatro puntos relevantes de toda organización como son la separación del trabajo, fundamentos para el establecimiento y tamaño de las divisiones y el proceso de delegar autoridad y responsabilidad. Las disposiciones que llevan a cabo los directivos permanecen condicionadas por componentes del planteamiento del trabajo y de la institución misma, siendo ejemplo de esto desigualdades de índole personal, capacidad para realizar labores tecnológicas, inseguridad del ámbito, táctica y algunas propiedades referente a la personalidad de los directivos.

Asimismo sustentan respecto a la composición organizacional que es fundamental una vez que es considerada la predominación que tiene en el comportamiento de las personas y equipos que son parte de una organización.

Por otra parte se puede decir que la composición organizacional puede ser examinada mediante las siguientes nociones primordiales: la división del trabajo así como la coordinación en pos de conseguir los fines y metas esperados, se hace mención que estas son ocupaciones correctas en cualquier acción humana estructurada que al comprender como está compuesto el clima laboral posibilita saber que está sucediendo al interior de la institución.

Dimensión 2: Relaciones humanas. En relación a este tema (Linares, 2018), estima que las interrelaciones de carácter humano vienen a ser los hechos así como las reacciones que se desarrollan desde las conexiones que se dan entre los individuos los equipos. De esa forma todo individuo posee una identidad particular y claramente diferenciada que predomina sobre la conducta y reacciones de los demás individuos con las que se relacionan, sin embargo, además se ve influenciada por los demás individuos.

Por una parte (Linares, 2018) sostiene que es la disposición relacionarse e interactuar del hombre, en el cual las emociones entran a tallar. En otras palabras es un factor que no puede abstraerse de la realidad, puesto que el hombre por su misma naturaleza es un ser sociable, lo que supone por demasiado solitario que se encuentre, constantemente va a sentir la necesidad de poder comunicarse con otras personas.

En cuanto a (Dalton, M.C., Hoyle, D.B. y Watts, M.T, 2007) expresan que mediante el análisis de las relaciones con la población, esto podría ayudar a relacionarse de manera eficaz, algunos autores advierten que por medio de la aplicación de técnicas en las interacciones entre las personas ayudarán en gran medida a relacionarse de manera correcta, favoreciendo el surgimiento de colaboraciones amables, lazos amistosos, pero mostrando respeto por las normas de convivencia generalmente aceptadas por la mayoría y prácticamente aceptando y mostrando respeto por la personalidad de cada individuo.

Dimensión 3: Identidad organizacional. (Linares, 2018) señala que viene a ser el sentido de pertenencia a la institución y se constituye como un componente fundamental y significativo al interior del conjunto laboral, generalmente, es la percepción de distribuir e integrar las metas particulares con los de la institución, tenemos la posibilidad de nombrar que la identidad de la organización está referida a la formación de un compromiso teniendo presente las metas contradictorias de las personas que integran la institución.

(Brown, A. & Starkey, K, 2000) dicen con respecto a la identidad organizacional que se está transformando en una esperanzadora tendencia de indagación en lo que se refiere a las ciencias de la comunicación, asimismo nos señala que la identidad organizacional se muestra como un positivo sentido de pertenencia e identificación con la institución, así como la confianza proporcionada por parte de la dirección.

Es conveniente señalar que Castells, como se citó en (Linares, 2018), puntualiza como una afinidad de una organización a la personalidad, siendo esta una combinación de aspectos como históricos, éticos y filosóficos relacionados al

trabajo, además está compuesta por las conductas diarias y por las reglas implantadas por los directivos de la organización.

Con relación a este tema se puede mencionar que la identidad de una organización podría estar determinada por un grupo de propiedades, creencias y valores con las que la institución se puede identificar y diferenciar a la vez respecto de otras instituciones.

Clima laboral en el ámbito educativo

Con respecto al entorno educativo, frecuentemente se percibe que la gran parte de los individuos que conviven en una determinada organización educativa no logran interpretar cuales son las metas por conseguir, o sea, no se identifican debidamente como integrantes de una institución con perspectivas y tareas comunes que realizar, por el contrario se consideran ellos mismos y el ambiente laboral como un lugar con fines y disposiciones escasamente usuales, perdiendo de esta forma identidad y un sentimiento de pertenencia con la institución.

De momento dialogar sobre la aplicación de teorías de carácter gerencial en los colegios da la impresión que es un asunto que no se tiene en cuenta ni se viene programando para el usual manejo de los centros educativos. Así tenemos que tanto los directores, coordinadores, maestros y personal administrativo tienen una cierta oposición para aplicar tácticas empresariales no necesariamente orientadas a la educación a este entorno, ya que no se considera a las instituciones educativas como centros de producción. Poniendo énfasis en la dirección concierne revisar el valor que tiene el clima laboral en las escuelas con el objetivo de conseguir generar liderazgo, buenas relaciones entre los trabajadores, unión y formar grupos trabajo.

Referente a la gestión educativa se ha hablado en gran medida acerca de la necesidad de producir un clima laboral capaz de incorporar a las personas de una determinada institución para que puedan tener un compromiso con las tareas y perspectivas empresariales de la institución. En tal sentido la psicología laboral protege este clase de ocupaciones en las empresas por tener en cuenta que un ambiente de trabajo agradable consigue influenciar positivamente en el comportamiento, actitudes e impresiones de los colaboradores con respecto al espacio en donde desempeñan sus labores, originando de esta forma finalmente y a lo largo del procedimiento, individuos con rasgos de líder y más involucrados con determinada institución educativa.

En una cantidad importante de centros educativos se aprecia con inquietud que en muy escasas ocasiones se hallan directivos que tomen en cuenta componentes señalados previamente con la disposición de conseguir perfeccionar el clima laboral, considerando mejoras en el manejo del personal que tiene a su cargo teniendo presente que un clima laboral satisfactorio consigue involucrar positivamente a las personas para alcanzar las metas establecidas, lo cual refleja el resultado final, tal es el caso de un liderazgo objetivo y a la vez que se comprometa al progreso institucional, lo que finalmente redunde en conseguir estudiantes mejor educados y maestros más involucrados en su tarea de educadores.

Calidad de vida laboral

Cuando se tiene una óptima visión del clima se beneficia de las ventajas brindadas por la calidad de vida laboral, o sea, que si no se tiene en la institución inquietudes

para mantener elevados niveles en lo que corresponde a la calidad de vida, resulta bastante factible que el clima laboral se vea seriamente deteriorado.

En ese sentido, evaluar la calidad de vida laboral establece un importante progreso con relación a otros diseños clásicos del trabajo, el cual se centra primordialmente en la especialización y eficacia en la ejecución de pequeñas labores. Mientras este planteamiento ha ido desarrollándose, se examinaba una separación total en las labores, así como estandarizar la mano de obra con el fin de conseguir sus metas en lo que se refiere a la eficiencia. Con esto se procuraba reducir algunos costos mediante la realización por parte de los empleados de trabajos no calificados preparándose para ello poco tiempo para el funcionamiento del trabajo. De esta forma, con desmesurado intervalo los líderes en las organizaciones persistían en lograr una participación pasiva y repetitiva de los individuos, sin embargo no se nota una preocupación por comprender las doctrinas en la que los individuos tengan la posibilidad de dar su parecer, por lo cual los trabajadores sentían escaso grado de responsabilidad por el triunfo o la derrota que tenga el directivo a consecuencia de elecciones de carácter unilateral.

En ese sentido surgen varios inconvenientes gracias al poco interés que esta composición proporciona al bienestar laboral. Se encuentra una desmesurada separación en cuanto a las labores y una marcada dependencia de las normas, métodos y jerarquía. Siendo el resultado de esto una elevada rotación de personal, ausentismos, fastidio por las labores monótonas y enormes disputas.

Frente a este caso, los gerentes procedieron con rigor con respecto al control y la supervisión, tornándose la organización un tanto más rígida, lo que conlleva a procesos de insensibilización del trabajo. Resultando en la declinación del deseo de

laborar y después de un minucioso estudio con miras a la solución de los inconvenientes, se prefirió volver a diseñar los trabajos, dando al colaborador más posibilidades de desafío, usando metodologías actualizadas, de una labor concluida y una mayor estimulación en cuanto al aporte de sus opiniones. A manera de conclusión, reformar una organización con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, tiene relación con la contradicción que se vive en el trabajo, es así que se debe indagar sobre el perfeccionamiento del colaborador y a su vez alcanzar una eficiencia de la institución educativa.

Cuando hablamos de calidad de vida laboral en una institución vemos que está conformada por la totalidad de los componentes que intervienen o que buscan la comodidad del personal a partir de su ingreso a la institución hasta que termina su vínculo laboral. Es considerada una filosofía de administración la cual optimiza la honorabilidad del trabajador, ejecuta modificaciones en el aspecto cultural, procura el incremento de la productividad y una optimización en la motivación de los individuos poniendo énfasis en la colaboración por parte de la población y ofreciendo oportunidad para su avance y progreso personal. Reflejando a su vez el grado de cumplimiento de las aspiraciones anhelos que tienen los individuos.

El término calidad de vida gerencial procura la creación de un entorno laboral más humano buscando usar las capacidades más evolucionadas de las personas, presentando para ello un entorno que los estimule a perfeccionar aquellas capacidades.

La iniciativa se basa en que los colaboradores constituyan el capital humano que va a ser desplegado y no sencillamente usados. Incluso el trabajo no debería

necesariamente poseer características demasiado negativas, no ejercer demasiada presión a los trabajadores ni afectar o menoscabar la postura humana de la misma. El clima laboral debería estar limitado por el grado de satisfacción que afirman tener los trabajadores con respecto a las labores que desempeñan en la institución.

2.3. Marco conceptual

Administración

Según (Cuevas, 2015) es una ciencia social que se fundamenta en las funciones de planear, organizar, ejecutar y controlar, los que se realizan en pos de conseguir objetivos, mediante la utilización de recursos tanto materiales como humanos.

Administración educativa

De acuerdo a (Fernández, 2019) es el proceso que reside en llevar a cabo una planificación, organización, ejecución y control al interior de una institución educativa y alcanzar los objetivos planteados por medio de la utilización de recursos. Es así que a la administración educativa se le considera una rama de la administración que conduce, cuida o maneja el procedimiento educativo de forma sistemática.

Calidad educativa

Para (Fernández, 2019) viene a ser la consecución eficiente de los componentes de la educación la cual acarrea a una perspectiva de carácter político, social y cultural frente al aspecto educativo. La calidad viene a ser la valoración que se asigna a un determinado procedimiento o producto educativo.

Clima laboral

El clima laboral o también llamado clima organizacional según (Chiavenato, 2007) se refiere al entorno que existe entre los integrantes de la institución y se encuentra en una estrecha relación con el grado de motivación que tienen los trabajadores y muestra de manera concreta acerca de las propiedades motivacionales que se puedan dar en el clima organizacional.

Cultura organizacional

Como señala (Ayma, 2018) este término está referido al grupo de creencias y fundamentos sustanciales los que pueden determinar la puesta en acción de la misma y que son transmitidos a los trabajadores a través de los directivos para que sea evidenciada en todos sus actos, ya sea al interior de la institución o de manera externa.

Desempeño docente

De acuerdo a (Martínez, 2017), es una concepción que se establece en base a diversos aspectos que lo establecen; de manera sencilla cuando abordamos este término hacemos referencia a un acto el cual corresponde al ejercicio propio de la labor educativa.

Dirección

Según (Molocho, 2010) es un procedimiento de gestión administrativa que radica en administrar una organización impartiendo para ello normas y directivas para el

adecuado desarrollo de la organización, distinguiéndose de la ejecución la cual es meramente práctica, considerándose como de carácter prescriptivo.

Director

Para (Fernández, 2019) es la máxima autoridad encargada de administrar, organizar y poner en marcha una institución educativa, le corresponde estructurar el adecuado funcionamiento de la institución para alcanzar las metas institucionales y cumplir con las políticas educativas establecidas.

Gestión administrativa

De acuerdo a la (UNESCO, 2011), vienen a ser las acciones que el personal encargado de la dirección de una institución educativa debe llevar a cabo debidamente coordinadas con áreas determinadas como la financiera, contable, académica, recursos físicos, talento humano; para transformarse en la vía más idónea y de esta manera conseguir una excelencia en lo que respecta a la calidad educativa. De igual manera es sumamente importante el cumplimiento de las normas y el control de las funciones con el fin de proporcionar los elementos necesarios para los procedimientos de enseñanza-aprendizaje.

Gestión comunitaria

Para la (UNESCO, 2011), el objetivo es implantar relaciones óptimas entre los componentes de una institución educativa con su ambiente tanto social como cultural y con otras instituciones con el fin de implantar estrategias adecuadas y poder aumentar así la calidad de la educación.

Gestión educativa

Según (Marconi, 2016), la considera como la manera de organizar una institución educativa y como se va desarrollando de forma sistemática, asimismo dispone los subprocesos en lo que se refiere a la planificación institucional; constituye la primordial actividad administrativa, el cual viene a ser un componente intermedio entre los objetivos que se procuran conseguir y el proceso de planificación.

Gestión institucional

De acuerdo a (Fernández, 2019) se considera como el grupo de coordinaciones y actividades de carácter estratégico que lleva a cabo el director de una institución educativa con otras instituciones de carácter social, con la finalidad de conseguir objetivos institucionales que tengan una proyección hacia la comunidad.

Gestión pedagógica

Según la (UNESCO, 2011) es el principal procedimiento dentro de una institución educativa y de los integrantes que la componen; abarca la orientación de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como las programaciones organizadas en el Proyecto Curricular Institucional, la diversificación curricular, las estrategias tanto metodológicas como didácticas, evaluación de aprendizajes, la administración de enfoques pedagógicos y de estrategias didácticas, el empleo de materiales, los recursos didácticos, el trabajo de los profesores, las prácticas pedagógicas por parte de los docentes y los métodos de enseñanza empleados.

Instrumento de gestión

(COREFO, 2012) sostiene que, es la manera en que las acciones propias de organización se distribuyen, ordenan y coordinan. Asimismo viene a ser un grupo de documentos técnicos encargados de regular aspectos de gestión interna, mayormente respaldados por normas legales y administrativas determinadas por el ministerio correspondiente.

Organización

(Molocho, 2010) al respecto nos dice que, es considerado como un proceso de gestión que consiste en la sistematización, distribución y dosificación adecuada de todos los elementos, procedimientos y factores que forman parte de un determinado sistema educativo.

Organización educativa

De acuerdo a (Carlos, 2019), una organización educativa está conformada por cada uno de los niveles y modalidades los que se incorporan y se estructuran de manera manejable y en correspondencia a los objetivos, fines y principios educativos.

Relaciones humanas

Según (Linares, 2018), son los actos y posturas que se desarrollan partiendo de las relaciones a nivel personal y de grupo. En tal forma cada individuo es poseedor de un carácter propio y definido el cual interviene en la conducta y en las condiciones de los otros individuos con los que se relacione.

Satisfacción

Conforme a (Ayma, 2018), supone que la expectativa que tiene el profesor acerca del trabajo educativo se ve superada por la apreciación sobre la labor propiamente desarrollada al interior de la institución educativa.

Trabajo en equipo

Para (Espitia, 2019) es el sacrificio conjunto de un grupo de personas en la elaboración de un determinado proyecto, también implica establecer una coordinación entre dos o más personas dirigida para alcanzar objetivos de carácter común.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación tiene los requisitos necesarios para ser denominada como básica, ya que tiene como característica principal basarse en un marco teórico y permanecer en él, incrementando dichos conocimientos pero sin contrastarlos con la práctica, de igual manera se apoyan en la normatividad, manuales y técnicas para poder llevar a cabo la recolección de la información necesaria. Todo esto implica los fundamentos tanto empíricos como numéricos lo que posibilitó arribar a las conclusiones de nuestro trabajo de investigación.

Para (Abarza, 2012), este tipo de investigación se basa en principios primordiales y en probar teorías existentes; muchas veces se pensaba que una investigación básica no tendría aplicaciones en la práctica, pero en la historia de la ciencia nos demuestra que este tipo de investigaciones nos lleva a poder aplicarlas al mundo concreto.

3.2. Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental ya que no se ha intervenido en el comportamiento del evento en la población materia de estudio.

Según (Hernández, 2014), una investigación no experimental se define como una investigación que se realiza sin la manipulación intencionada de las variables; por consiguiente, se trata de estudios en los cuales no se hace variar de manera deliberada las variables independientes para apreciar su influencia sobre otras variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su contexto natural para luego proceder a su análisis.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población materia de estudio considerada para el desarrollo de esta investigación está representada por 64 personas (en donde se tienen personal directivo, docente y administrativo) pertenecientes a la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana y que se están relacionados con el tema de nuestra investigación.

En ese sentido según (Tamayo, 2002), la población la constituye el total de un determinado fenómeno estudiado, donde se incorpora una serie de unidades de análisis o integrantes de la población que forman parte de dicho fenómeno y que debe ser debidamente cuantificado para su adecuado análisis incorporando para este fin un conjunto N de sujetos que intervienen y se le designa una determinada población, ya que constituyen la totalidad del fenómeno atribuido a una determinada investigación.

3.3.2. Muestra

(Tamayo, 2002) señala que partiendo de la población considerada para la elaboración de una investigación se determina la muestra, en los casos en los que no sea factible realizar la medición de cada una de las personas que conforman una población; dicha muestra debe ser representativa de la población materia de estudio. De igual forma la muestra se apoya en el principio donde las partes simbolizan al todo y por ende revelar las particularidades que delimitan a la población de la que fue extraída, esto nos revelará que sea lo suficientemente representativa y confiable. Para una óptima determinación de la muestra se empleó en esta investigación la fórmula del muestreo aleatorio simple; la que es detallada a continuación:

$$n = \frac{z^2 P Q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

- Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 90% de confianza.
- P : Proporción de encuestados que manifiestan que existe relación entre la gestión educativa y el clima laboral (P = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento del verdadero valor P).
- Q : Proporción de encuestados que manifiestan que no existe relación entre la gestión educativa y el clima laboral (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento del verdadero valor Q).
- e : Margen de error 5.00%

N : Población

n : Tamaño óptimo de muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{(0.5*0.5) (1.64)^2 64}{(0.01)^2 (63) + (0.5*0.5) (1.64)^2} = 56$$

El tamaño de la muestra resultante es de 56 personas a las cuales se les aplicó el instrumento de medición planteado (cuestionario).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta. De acuerdo a (Casas, J., Repullo J., y Donado, J., 2003), quienes definen a la encuesta como considerablemente empleada en el proceso de investigación, puesto que posibilita la obtención de datos y la posterior elaboración de resultados de manera rápida y eficiente.

Es así que se usó la técnica de la encuesta porque es considerablemente utilizada como un procedimiento válido en una investigación.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento de recolección de datos que se utilizó en nuestra investigación fue el cuestionario. Según (Casas, J., Repullo J., y Donado, J., 2003) definen lo siguiente: El cuestionario, es aquel documento que recolecta de manera organizada la información relacionada a los indicadores de las variables involucradas con el objetivo de la encuesta.

En ese sentido se usó el instrumento del cuestionario, porque es un medio material muy usado, ya que por medio de este se hizo factible obtener y archivar la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

Este cuestionario está compuesto por 20 preguntas, cada una relacionada a las variables de estudio como son la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En cuanto a las técnicas que se utilizaron en nuestra investigación tenemos la tabulación de datos y el análisis estadístico por medio del uso del programa estadístico SPSS, las cuales fueron utilizadas para poder elaborar tablas y gráficos estadísticos, lo que permitió el respectivo examen y posterior procesamiento de la información que fue recolectada en la encuesta, proporcionando de esta manera las herramientas que se necesitan para la formulación de las conclusiones y recomendaciones puestas en consideración una vez concluida la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por variables

4.1.1. Análisis descriptivo

Variable: Gestión educativa

- 1.- ¿Percibe usted si el personal jerárquico participa de manera activa en las actividades concernientes a las fechas cívicas programadas en la institución educativa?

Tabla 1

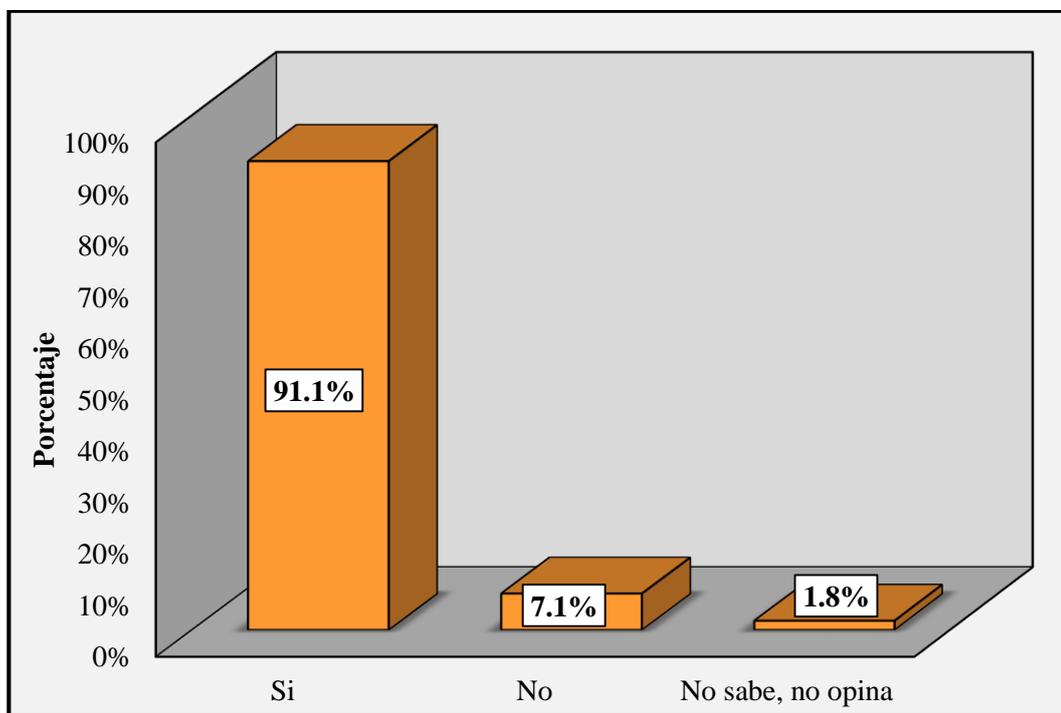
Participación del personal jerárquico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	51	91.1	91.1	91.1
No	4	7.1	7.1	98.2
No sabe, no opina	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Participación del personal jerárquico



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a la información recopilada en la encuesta nos muestra que el 91.1% de los encuestados considera por la alternativa si, el personal jerárquico participa de manera activa en las actividades concernientes a las fechas cívicas programadas en la institución educativa, por otro lado el 7.1% de los encuestados indica por la alternativa no y un 1.8% de los encuestados determinó por la alternativa no sabe, no opina, completando de esta manera el 100% de los encuestados.

2.- ¿Percibe usted si la dirección realiza programaciones en relación a la supervisión y asesoría a los docentes para mejorar las prácticas de enseñanza?

Tabla 2

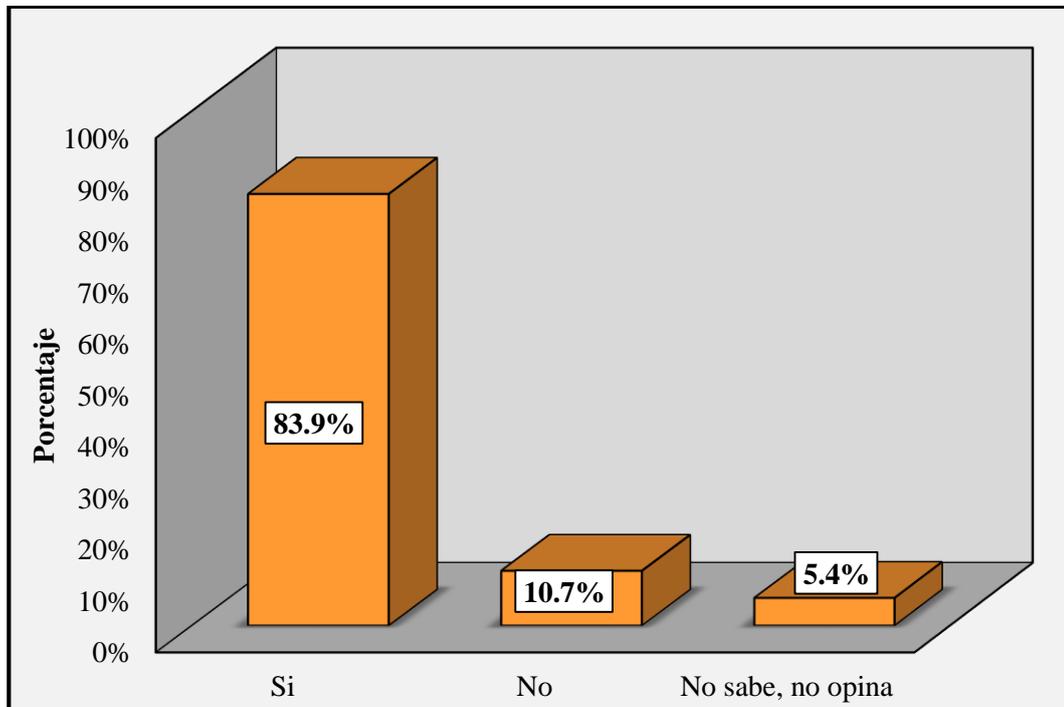
Programación de supervisión y asesoría por parte de la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	47	83.9	83.9	83.9
No	6	10.7	10.7	94.6
No sabe, no opina	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Programación de supervisión y asesoría por parte de la dirección



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

En virtud a la pregunta formulada podemos apreciar que el 83.9% de los encuestados optaron por la alternativa si, la dirección realiza programaciones en relación a la supervisión y asesoría a los docentes para mejorar las prácticas de enseñanza, asimismo un 10.7% de los encuestados precisaron por la alternativa no, y finalmente un 5.4% de los encuestados eligieron la alternativa no sabe, no opina acerca del tema planteado en esta pregunta.

3.- ¿Percibe usted si el director valora al personal docente por su constante capacitación a nivel profesional?

Tabla 3

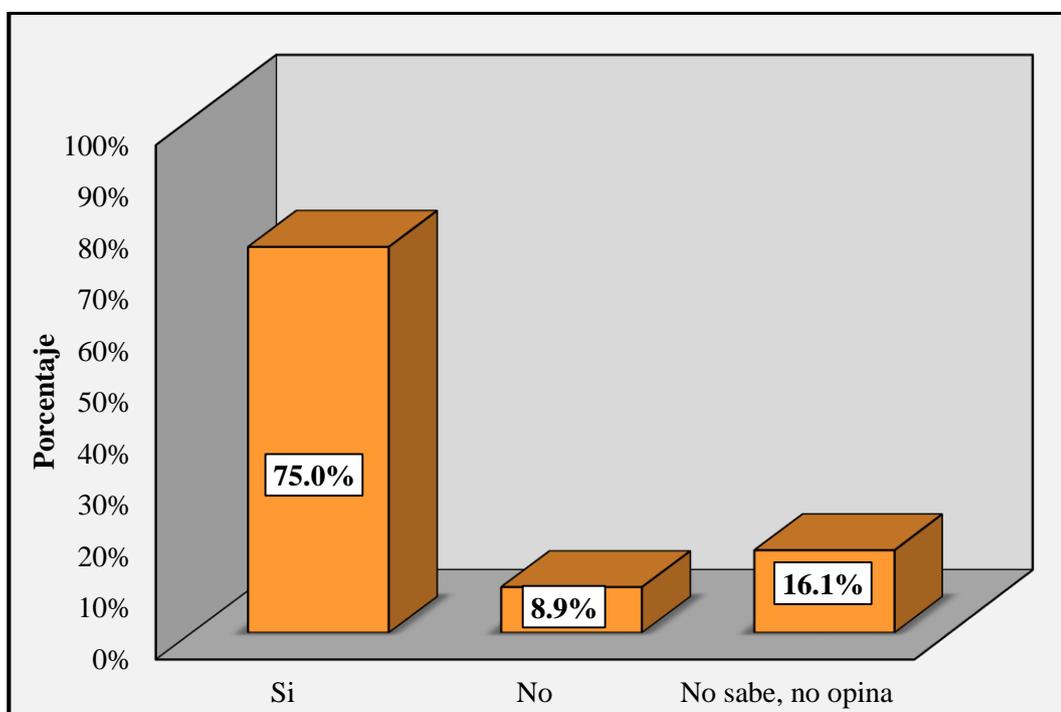
Valoración del personal docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	42	75.0	75.0	75.0
No	5	8.9	8.9	83.9
No sabe, no opina	9	16.1	16.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Valoración del personal docente



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a la tabla y su correspondiente figura podemos apreciar que la tendencia de los resultados que se presentan en la interrogante señalan que el 75.0% de los encuestados se inclinó por la alternativa si, el director valora al personal docente por su constante capacitación a nivel profesional, por otro lado un 16.1% de nuestros encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina y un 8.9% se inclinó por la alternativa no, en lo que se refiere a esta materia.

4.- ¿Percibe usted si la dirección programa supervisiones y asesorías al personal docente con la finalidad de lograr el mejoramiento de las prácticas de enseñanza?

Tabla 4

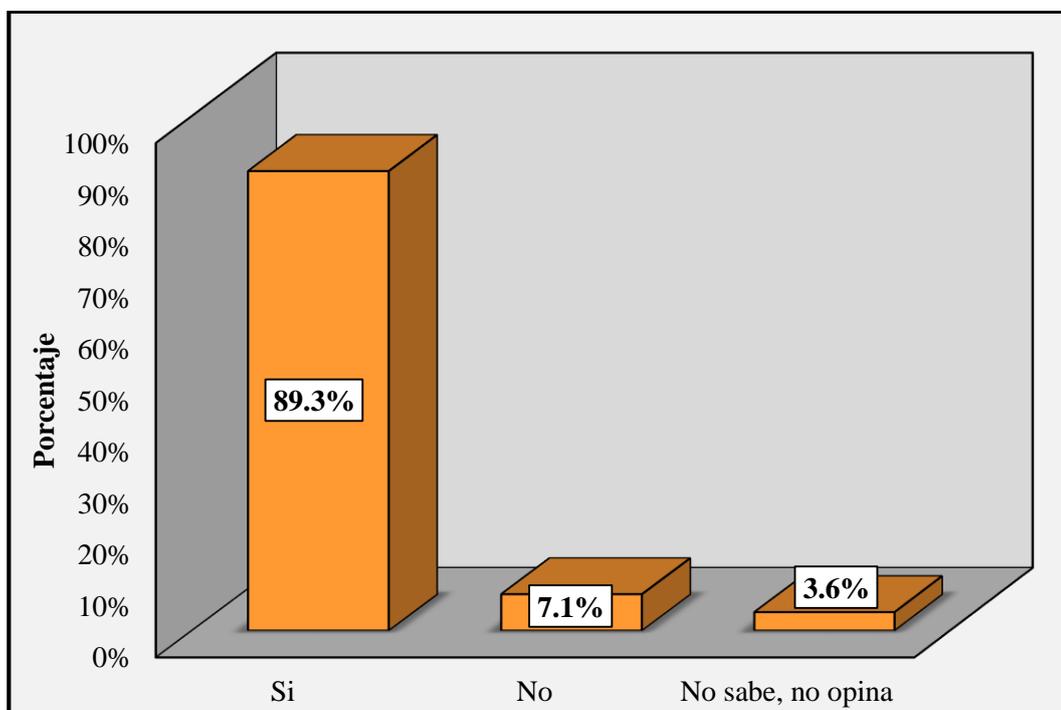
Programación de supervisiones y asesorías al personal docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	50	89.3	89.3	89.3
No	4	7.1	7.1	96.4
No sabe, no opina	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Programación de supervisiones y asesorías al personal docente



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Con respecto a la información que se muestra como resultado del trabajo de campo realizado tenemos que, el 89.3% de los encuestados precisó por la alternativa si, la dirección programa supervisiones y asesorías al personal docente con la finalidad de lograr el mejoramiento de las prácticas de enseñanza, asimismo un 7.1% de los encuestados expresó por la alternativa no, mientras que un 3.6% de los encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina, sumando así el 100% de la muestra.

5.- ¿Considera usted si el director de la Institución Educativa ejerce un buen liderazgo?

Tabla 5

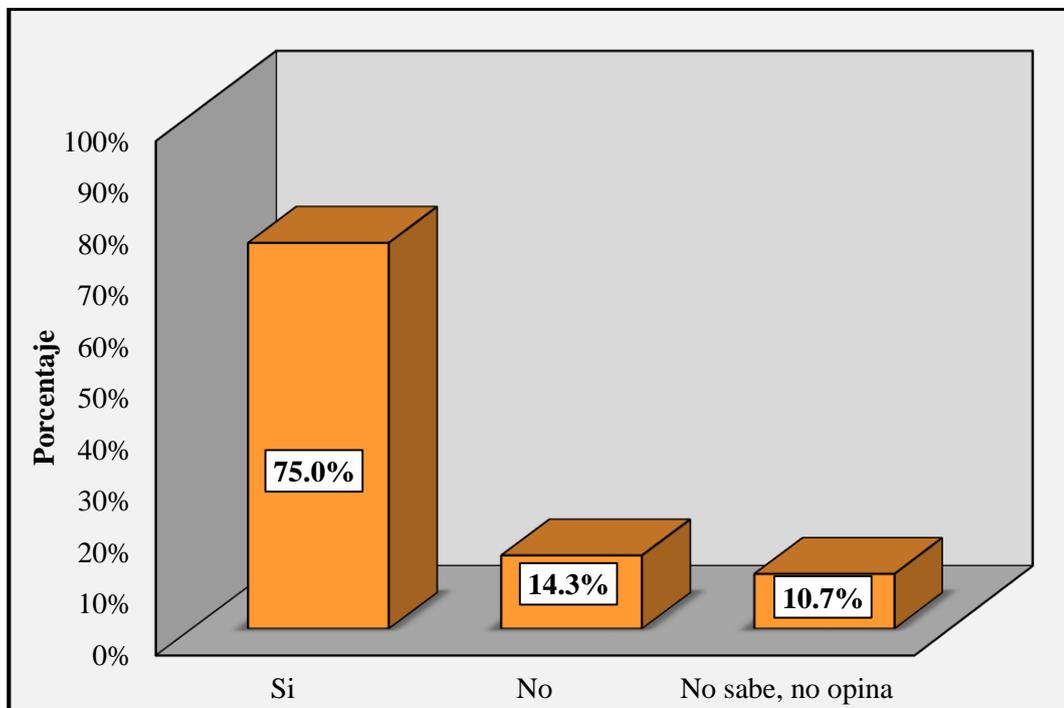
Liderazgo del director

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	42	75.0	75.0	75.0
No	8	14.3	14.3	89.3
No sabe, no opina	6	10.7	10.7	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Liderazgo del director



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Se puede observar en la tabla y figura correspondientes, que la información que se presenta a continuación nos demuestra que un 75.0% de los encuestados manifestó mayoritariamente por la alternativa si, el director de la Institución Educativa ejerce un buen liderazgo, un 14.3% de los encuestados respondió por la alternativa no, asimismo otro 10.7% de los encuestados señaló por la alternativa no sabe, no opina, lo que completa de esta forma el 100% de los encuestados.

6.- ¿Considera usted que en la Institución Educativa se promueve una gestión participativa?

Tabla 6

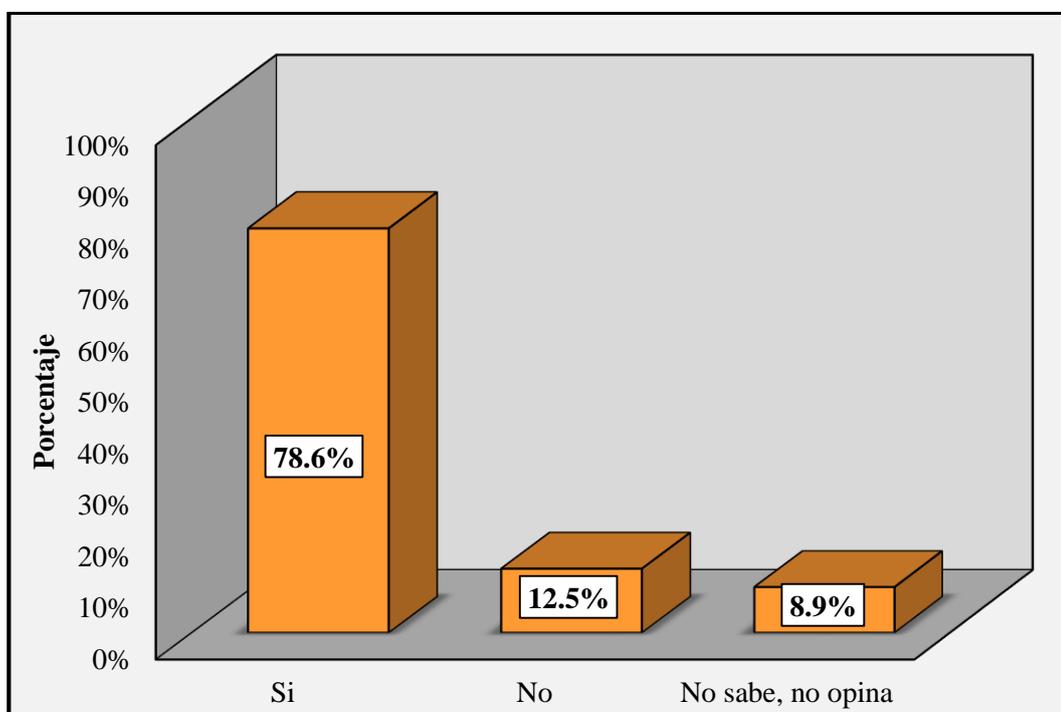
Gestión participativa en la institución educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	44	78.6	78.6	78.6
No	7	12.5	12.5	91.1
No sabe, no opina	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Gestión participativa en la institución educativa



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

A la evidencia de los resultados presentados en esta pregunta, se puede observar que la mayoría de los encuestados representado por un 78.6% respondieron la alternativa si, consideran que en la Institución Educativa se promueve una gestión participativa, mientras que un 12.5% optaron por la alternativa no, mientras que un 8.9% de nuestros encuestados respondieron no sabe, no opina con respecto a esta interrogante.

7.- ¿Considera usted que el director de la Institución Educativa toma en consideración las opiniones de los padres de familia para la toma de decisiones?

Tabla 7

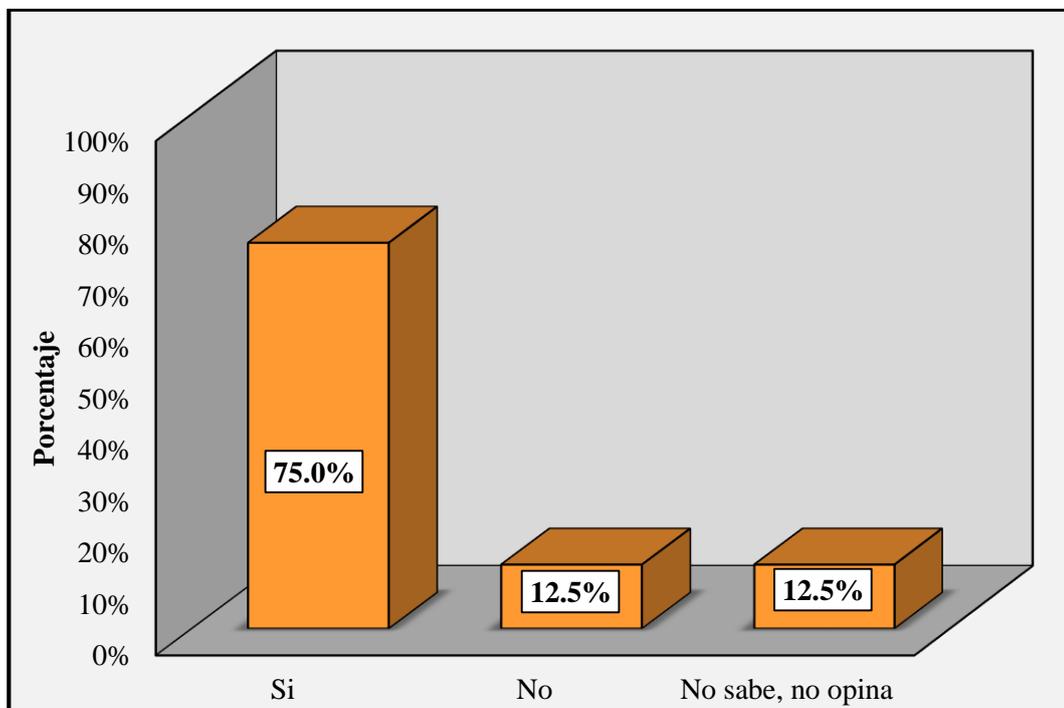
Consideración del director acerca de opiniones de padres de familia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	42	75.0	75.0	75.0
No	7	12.5	12.5	87.5
No sabe, no opina	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Consideración del director acerca de opiniones de padres de familia



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Conforme a lo planteado en esta pregunta y a la información estadística y gráfica que se adjunta nos permitió conocer que el 75.0% de los encuestados nos refirió por la alternativa si, el director de la Institución Educativa toma en consideración las opiniones de los padres de familia para la toma de decisiones, asimismo un 12.5% de los encuestados refirió la alternativa no, finalmente otro 12.5% se inclinó por la alternativa no sabe, no opina, predominando en los resultados obtenidos la primera de nuestras alternativas.

8.- ¿En la Institución Educativa se aplica una cultura de transparencia y de rendición de cuentas?

Tabla 8

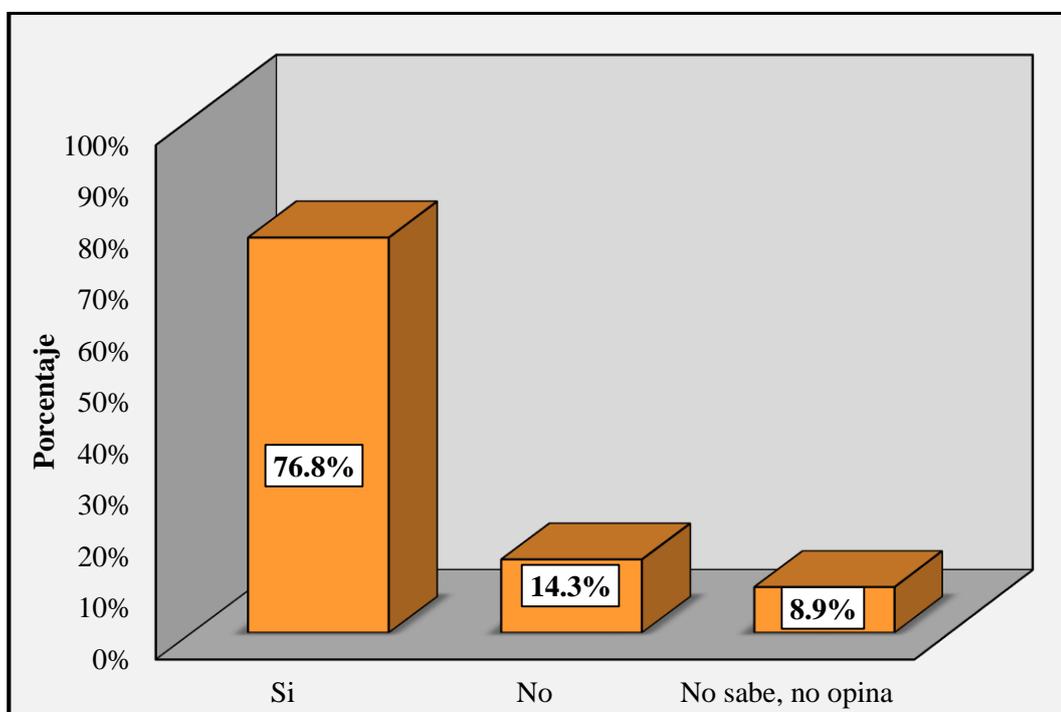
Aplicación de cultura de transparencia y rendición de cuentas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	43	76.8	76.8	76.8
No	8	14.3	14.3	91.1
No sabe, no opina	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Aplicación de cultura de transparencia y rendición de cuentas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados que se presentan en nuestra tabla un 76.8% de los encuestados indicó por la alternativa si, en la Institución Educativa se aplica una cultura de transparencia y de rendición de cuentas, mientras que el 14.3% de los encuestados vio por conveniente señalar por la alternativa no y finalmente un 8.9% de los encuestados escogió la alternativa no sabe, no opina llegando así al 100% de nuestra muestra a las cuales se les aplicó el presente instrumento.

9.- ¿En la Institución Educativa los padres de familia intervienen en las actividades de apertura del año escolar?

Tabla 9

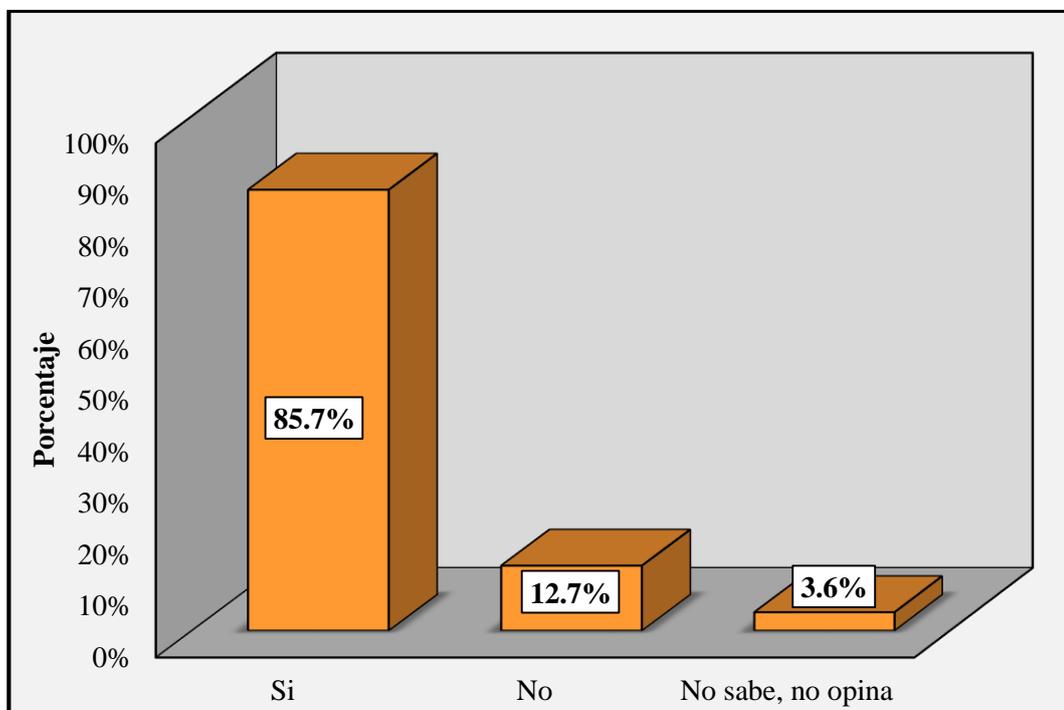
Intervención de padres de familia en actividades de apertura del año

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	48	85.7	85.7	85.7
No	6	10.7	10.7	96.4
No sabe, no opina	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Intervención de padres de familia en actividades de apertura del año



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Con respecto a los datos que observamos en la parte porcentual y gráfica, esto nos indica que el 85.7% de los encuestados eligieron la alternativa si, en la Institución Educativa los padres de familia intervienen en las actividades de apertura del año escolar, por otro lado tenemos que un 10.7% de los encuestados refirió por la alternativa no, mientras que sólo un 3.6% de nuestros encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina totalizando de esta manera el 100% de nuestros encuestados.

10.- ¿En la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades que la dirección fomenta?

Tabla 10

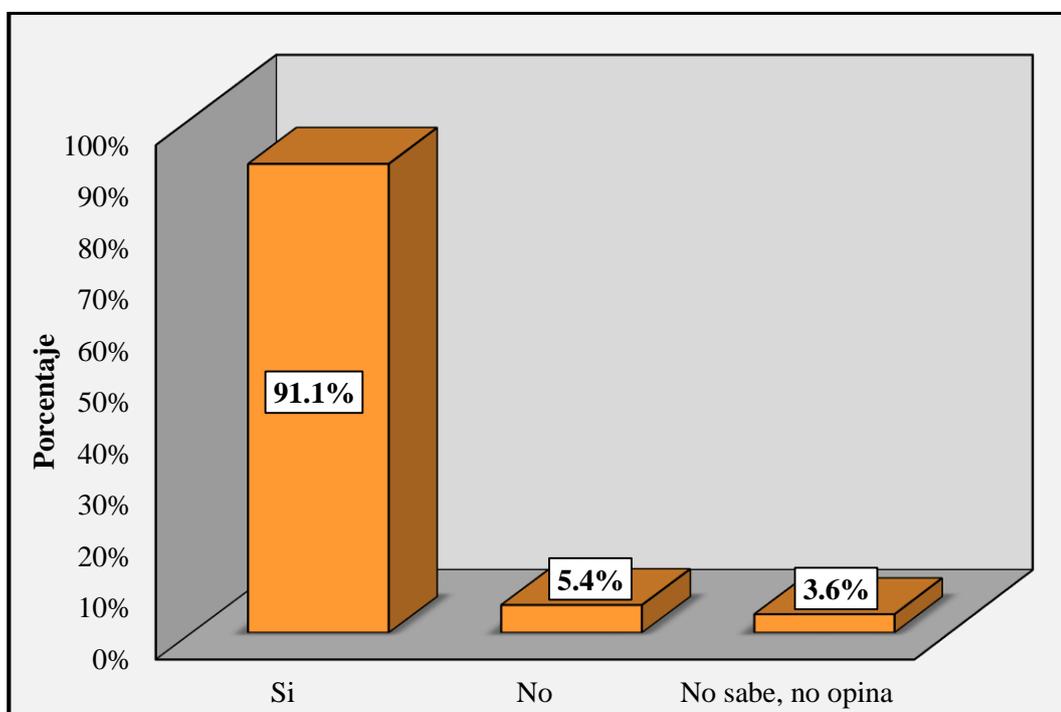
Participación de padres de familia en actividades que fomenta la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	51	91.1	91.1	91.1
No	3	5.4	5.4	96.5
No sabe, no opina	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 10

Participación de padres de familia en actividades que fomenta la dirección



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Con respecto a la opinión de los encuestados se puede apreciar que, el 91.1% de los encuestados respondió mayoritariamente por la alternativa si, en la Institución Educativa los padres de familia participan en las actividades que la dirección fomenta, un 5.4% de los encuestados se decidió por la alternativa no, y finalmente un 3.6% de los encuestados optó por inclinarse por la alternativa no sabe, no opina, sumando así el total de la muestra.

Variable: Clima laboral

11.- ¿Se aprecia un ambiente de confianza entre los compañeros de la institución educativa?

Tabla N° 11

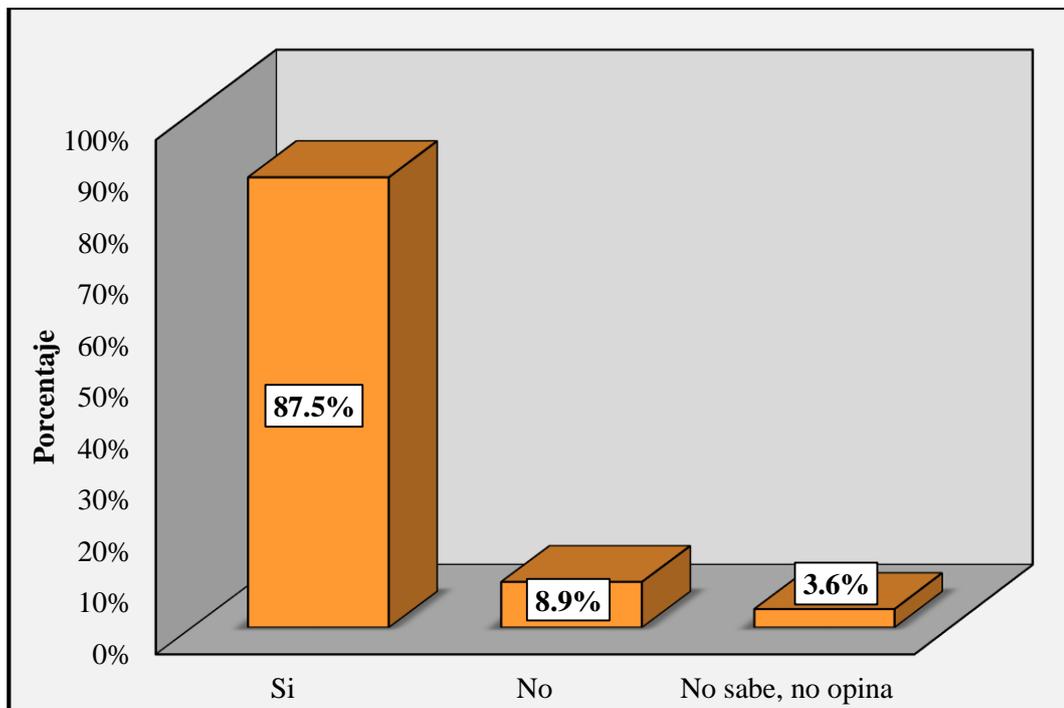
Apreciación de ambiente de confianza entre compañeros de la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	49	87.5	87.5	87.5
No	5	8.9	8.9	96.4
No sabe, no opina	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 11

Apreciación de ambiente de confianza entre compañeros de la I.E.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a la información que se recopiló en nuestra encuesta muestra que el 87.5% de los encuestados consideró por la alternativa si, se aprecia un ambiente de confianza entre los compañeros de la institución educativa, por otro lado el 8.9% de los encuestados nos indicó por la alternativa no y un 3.6% de los encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina, completando de esta manera el 100% de nuestros encuestados.

12.- ¿Considera usted que se toman en consideración las iniciativas y sugerencias personales?

Tabla 12

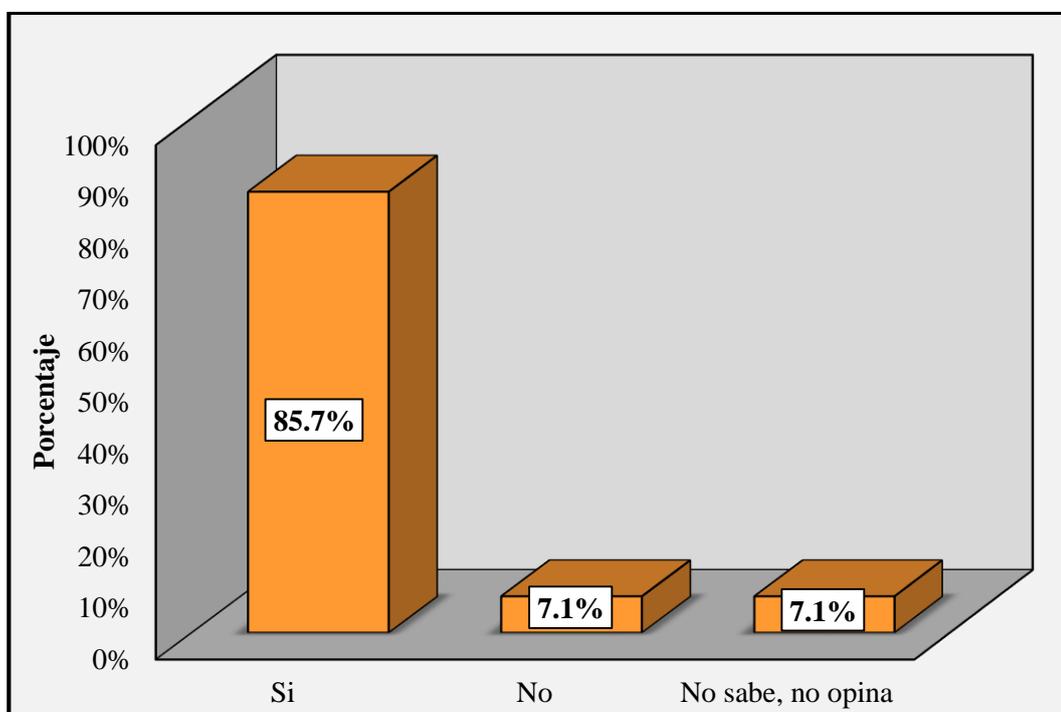
Consideración de iniciativas y sugerencias personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	48	85.7	85.7	85.7
No	4	7.1	7.1	92.8
No sabe, no opina	4	7.1	7.1	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Consideración de iniciativas y sugerencias personales



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

En lo que se refiere a la pregunta formulada apreciamos que el 85.7% de los encuestados consideró la alternativa si, se toman en consideración las iniciativas y sugerencias personales, asimismo un 7.1% de los encuestados nos precisó la alternativa no y finalmente un 7.1% de los encuestados vieron por conveniente elegir la alternativa no sabe, no opina en relación al tema en estudio.

13.- ¿Existe adecuadas relaciones interpersonales entre los docentes y el personal directivo para consolidar el equipo de trabajo planificado?

Tabla 13

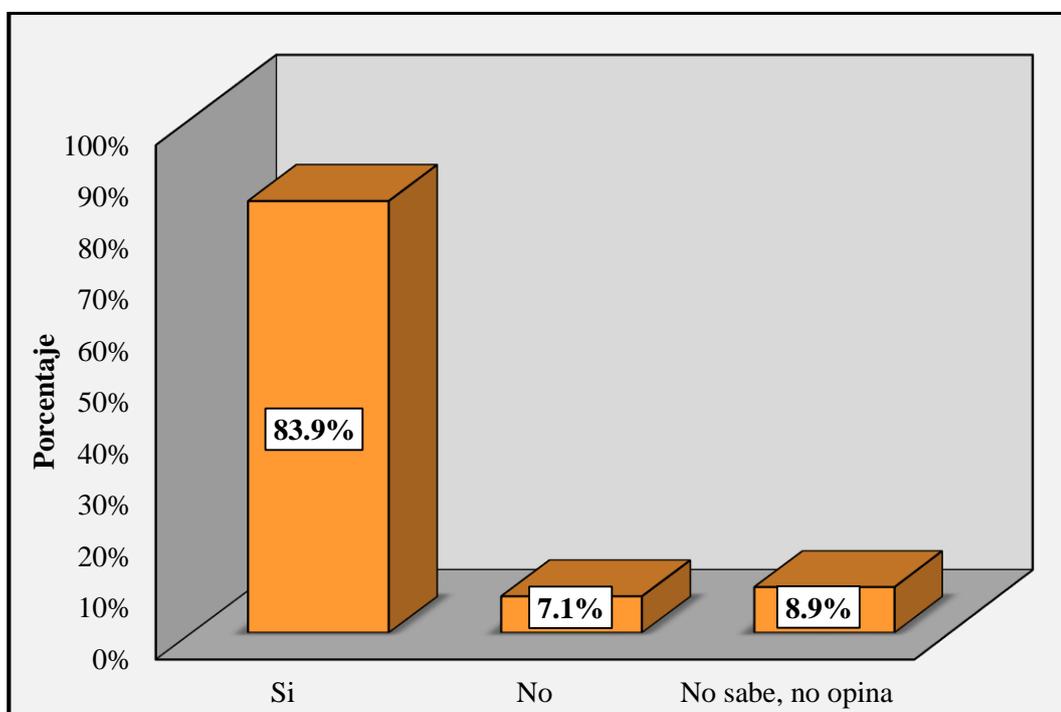
Relaciones interpersonales adecuadas entre docentes y directivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	47	83.9	83.9	83.9
No	4	7.1	7.1	91.0
No sabe, no opina	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 13

Relaciones interpersonales adecuadas entre docentes y directivos



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

En relación a esta interrogante podemos apreciar que la tendencia de los resultados que se presentan señalan que el 83.9% de los encuestados se inclinó por la alternativa si, existe adecuadas relaciones interpersonales entre los docentes y el personal directivo para consolidar el equipo de trabajo planificado, por otro lado un 8.9% de los encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina y un 7.1% de nuestros encuestados opinó por la alternativa no, en lo referente a esta materia.

14.- ¿Se generan conflictos entre los docentes y la dirección debido a la programación de reuniones de coordinación y planificación en horas extra pedagógicas?

Tabla 14

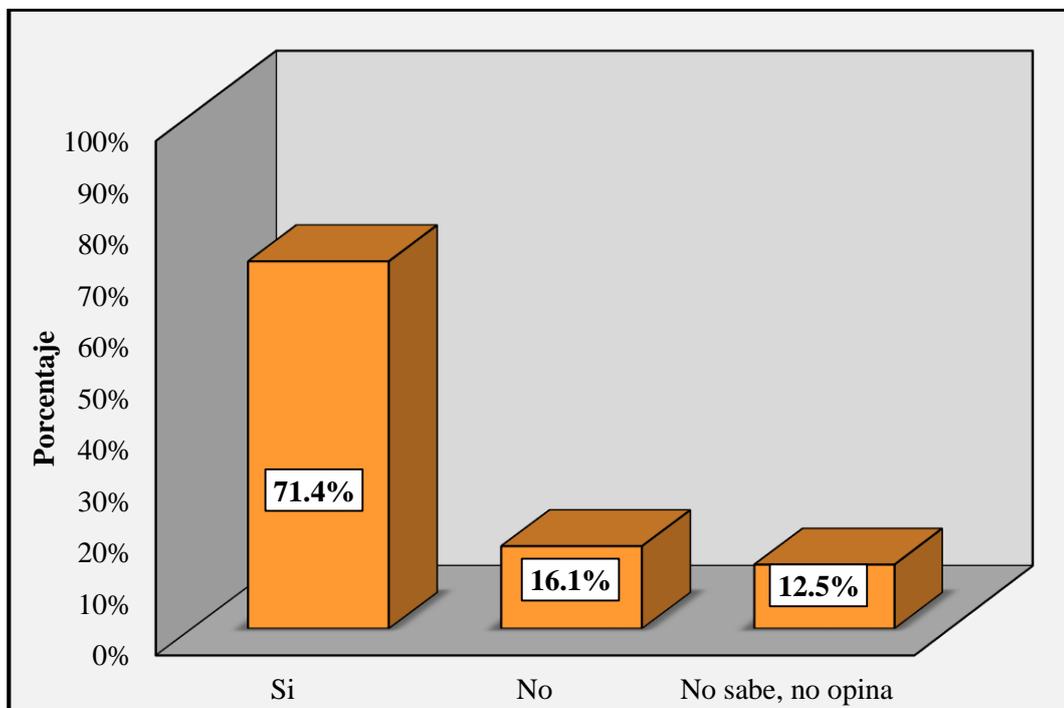
Conflictos entre docentes y dirección por reuniones extra pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	40	71.4	71.4	71.4
No	9	16.1	16.1	87.5
No sabe, no opina	7	12.5	12.5	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 14

Conflictos entre docentes y dirección por reuniones extra pedagógicas



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Con respecto a la información que presentamos a continuación como resultado del trabajo de campo realizado, tenemos que, el 71.4% de los encuestados consideró la alternativa si, se generan conflictos entre los docentes y la dirección debido a la programación de reuniones de coordinación y planificación en horas extra pedagógicas, por otra parte un 16.1% de los encuestados expresó por la alternativa no, y asimismo un 12.5% de los encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina, sumando así el 100% de nuestra muestra.

15.- ¿Los directivos de la institución son claros y específicos al momento de definir los objetivos de trabajo?

Tabla 15

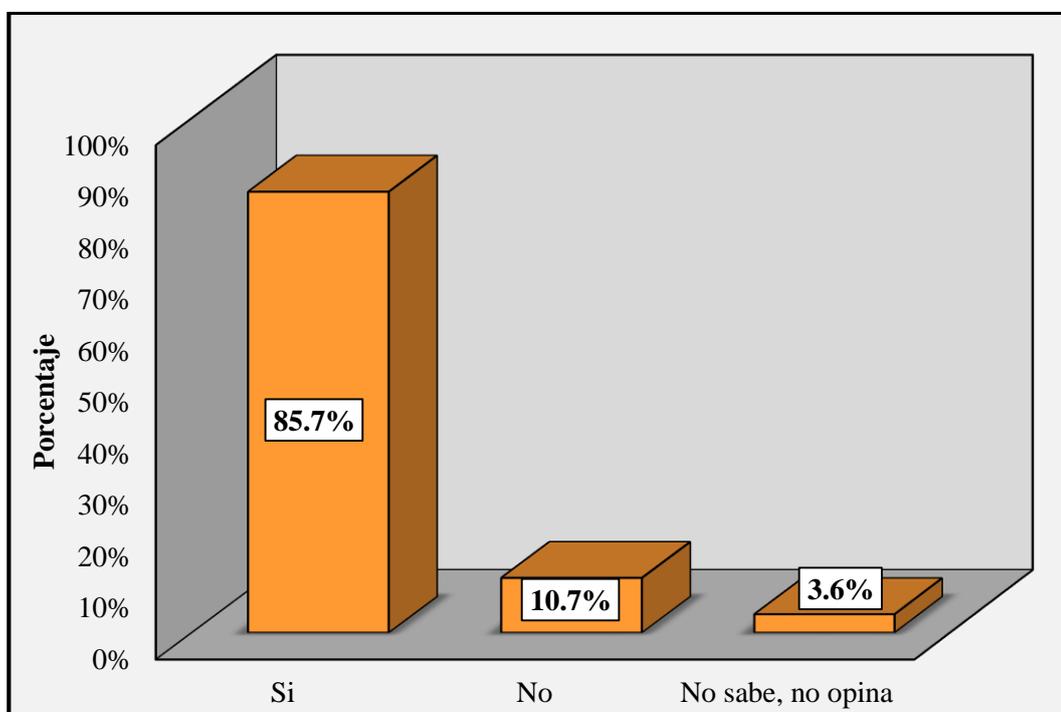
Objetivos de trabajo claros y específicos por parte de la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	48	85.7	85.7	85.7
No	6	10.7	10.7	96.4
No sabe, no opina	2	3.6	3.6	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 15

Objetivos de trabajo claros y específicos por parte de la dirección



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Se puede observar en la tabla y gráfico correspondientes, que la información obtenida nos demuestra que un 85.7% de los encuestados eligió la alternativa si, los directivos de la institución son claros y específicos al momento de definir los objetivos de trabajo, un 10.7% de los encuestados señaló por la alternativa no, mientras que un 3.6% de los encuestados optaron por la alternativa no sabe, no opina, lo que completa de esta manera el 100% de las personas encuestadas.

16.- ¿La Dirección fomenta y desarrolla estrategias de mejora de las relaciones humanas e interpersonales armónicas entre directivos, docentes y personal administrativo?

Tabla 16

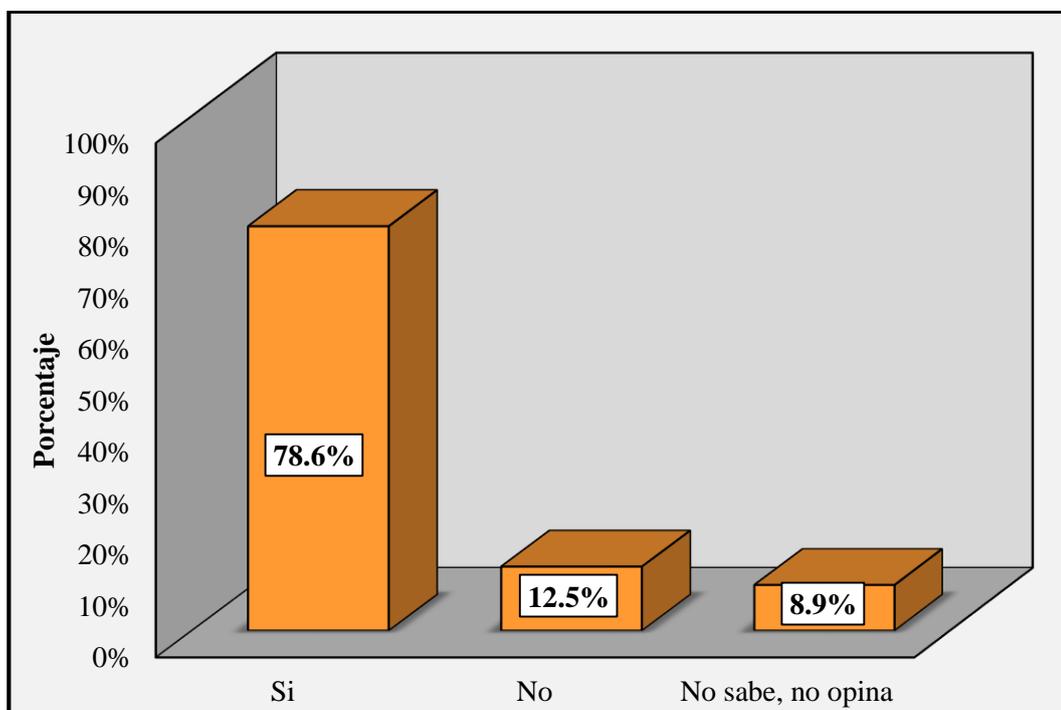
Estrategias de mejora de relaciones humanas por parte de la dirección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	44	78.6	78.6	78.6
No	7	12.5	12.5	91.1
No sabe, no opina	5	8.9	8.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 16

Estrategias de mejora de relaciones humanas por parte de la dirección



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

A la evidencia de los resultados presentados en esta interrogante, se puede observar que la mayoría de nuestros encuestados representado por un 78.6% respondieron la alternativa si, la Dirección fomenta y desarrolla estrategias de mejora de las relaciones humanas e interpersonales armónicas entre directivos, docentes y personal administrativo, mientras que un 12.5% optaron por la alternativa no, mientras que un 8.9% de nuestros encuestados respondieron no sabe, no opina con respecto a esta interrogante.

17.- ¿Existe una integración y cooperación entre los profesores de la institución educativa?

Tabla 17

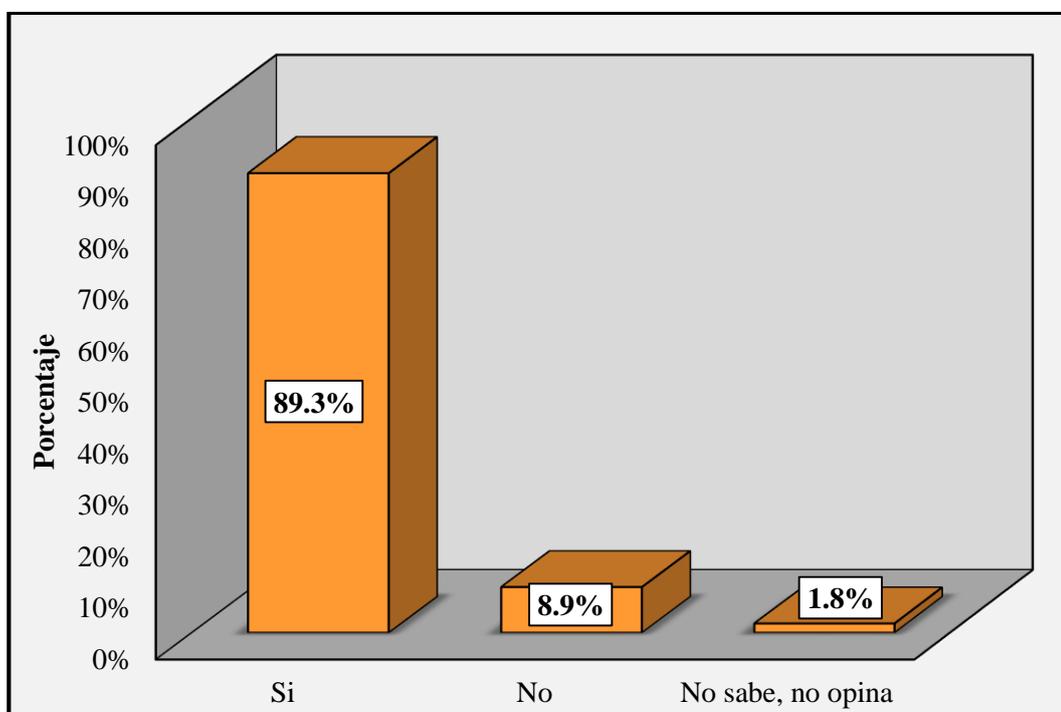
Integración y cooperación entre profesores de la institución educativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	50	89.3	89.3	89.3
No	5	8.9	8.9	98.2
No sabe, no opina	1	1.8	1.8	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 17

Integración y cooperación entre profesores de la institución educativa



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a lo propuesto en la pregunta, tanto la información estadística como gráfica que se acompaña permitió conocer que el 89.3% de los encuestados eligió la alternativa si, existe una integración y cooperación entre los profesores de la institución educativa, asimismo un 8.9% de los encuestados refirió por la alternativa no, finalmente tenemos que un 1.8% se inclinó por la alternativa no, sabe no opina, prevaleciendo de manera clara en los resultados la primera de las alternativas planteadas.

18.- ¿Se le permite a los docentes plantear propuestas para lograr el mejoramiento del trabajo en la institución educativa?

Tabla 18

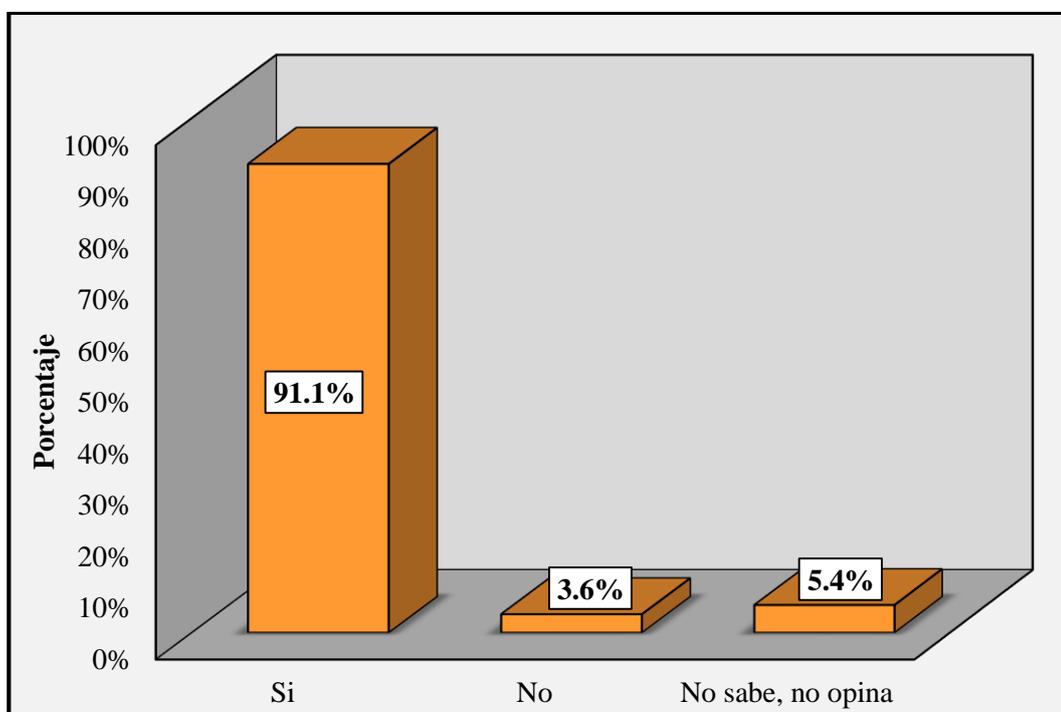
Planteamiento de los docentes de propuestas de mejoramiento del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	51	91.1	91.1	91.1
No	2	3.6	3.6	94.7
No sabe, no opina	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 18

Planteamiento de los docentes de propuestas de mejoramiento del trabajo



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a los resultados presentados se observa que un 91.1% de los encuestados consideró la alternativa si, se le permite a los docentes plantear propuestas para lograr el mejoramiento del trabajo en la institución educativa, mientras que un 5.4% de los encuestados señaló por la alternativa no sabe, no opina y finalmente un 3.6% de los encuestados precisó por la alternativa no llegando de esta manera al 100% de nuestra muestra.

19.- ¿Existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la institución educativa?

Tabla 19

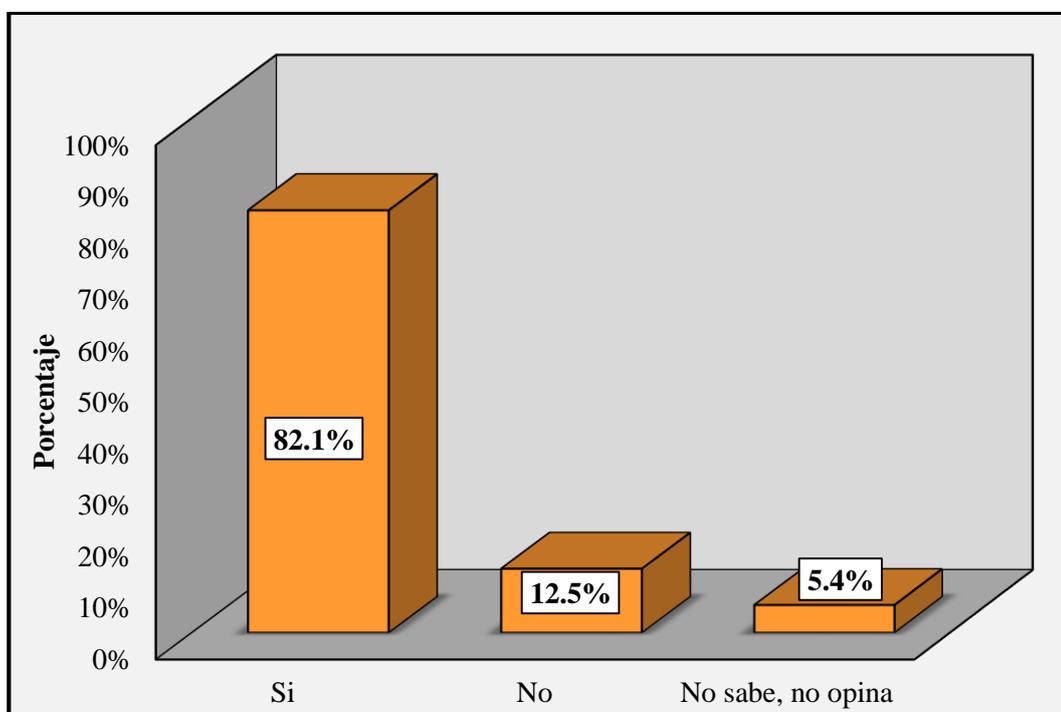
Reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	46	82.1	82.1	82.1
No	7	12.5	12.5	94.6
No sabe, no opina	3	5.4	5.4	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 19

Reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la I.E.



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo a los datos que observamos en la parte porcentual y gráfica respectivamente, nos indica que el 82.1% de los encuestados eligieron la alternativa si, existe reconocimiento del trabajo bien realizado por parte de la institución educativa, por otro lado tenemos que un 12.5% de los encuestados refirió por la alternativa no, mientras que un 5.4% de nuestros encuestados optó por la alternativa no sabe, no opina sumando de esta manera el 100% de la muestra considerada en nuestra investigación.

20.- ¿El Director reconoce los logros individuales como los de los equipos de trabajo?

Tabla 20

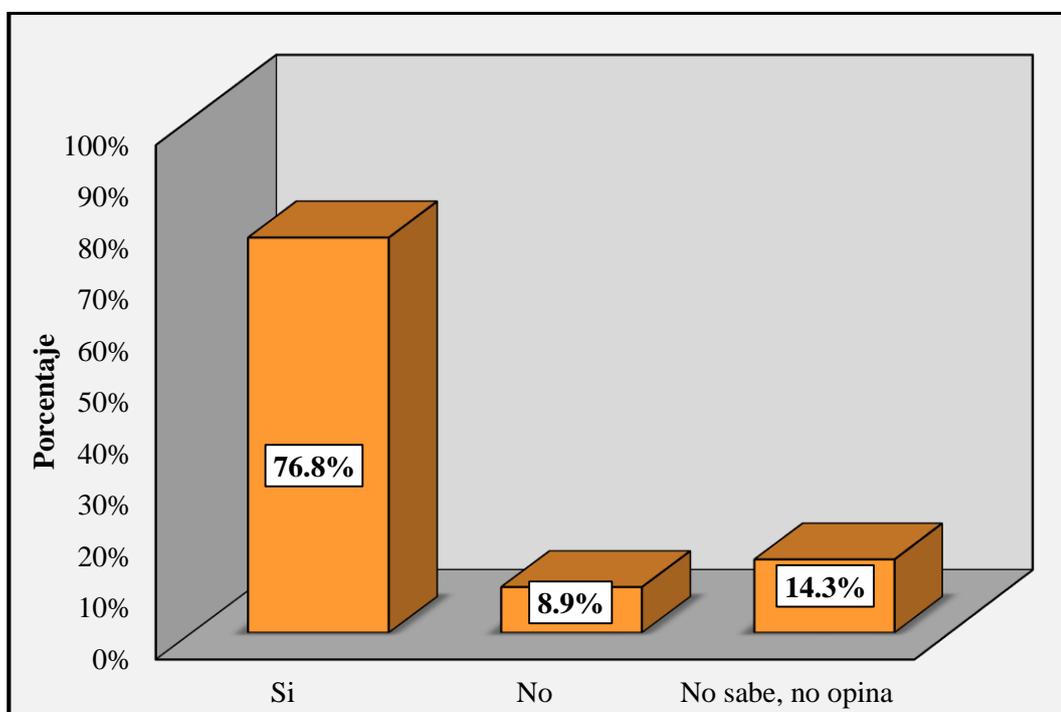
Reconocimiento de logros individuales y en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Si	43	76.8	76.8	76.8
No	5	8.9	8.9	85.7
No sabe, no opina	8	14.3	14.3	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Nota. Elaboración propia.

Figura 20

Reconocimiento de logros individuales y en equipo



Nota. Elaboración propia.

Interpretación

Con respecto a la opinión que dieron los encuestados apreciamos que, el 76.8% determinó mayoritariamente por la alternativa si, el Director reconoce los logros individuales como los de los equipos de trabajo, por otra parte se tiene que un 14.3% de los encuestados se inclinó por la alternativa no sabe, no opina, y finalmente un 8.9% de los encuestados señaló la alternativa no, llegando así al total del 100% de la muestra.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Tabla 21

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad de los datos a analizar

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,405	56	,000
Gestión administrativa	,424	56	,000
Gestión comunitaria	,353	56	,000
Gestión educativa	,318	56	,000
Clima laboral	,281	56	,000

Nota. Elaboración propia.

H₀: Las dos variables y sus dimensiones que están involucradas en las hipótesis se distribuyen normalmente.

H_a: Las dos variables y sus dimensiones que están involucradas en las hipótesis no se distribuyen normalmente.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión:

Si Sig. = $p \geq \alpha$, No se rechaza la hipótesis nula

Si Sig. = $p < \alpha$, se rechaza la hipótesis nula

Conclusión:

De acuerdo a la tabla N° 21 nos muestra los resultados de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se han asumido el nivel de significancia de 0.05, el cual ponemos en comparación con cada valor de la significación que se muestra (Sig.), al efecto todos son inferiores al nivel de significancia, por lo tanto podemos concluir que las dos variables y sus dimensiones que están involucradas en las hipótesis no se distribuyen normalmente, por lo que se sugiere usar una prueba no paramétrica (Prueba de correlación de Spearman) para la verificación o contrastación de las hipótesis.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general de la investigación

H₀: La gestión educativa no se relaciona de manera positiva con el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021.

H_a: La gestión educativa se relaciona de manera positiva con el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021.

Tabla 22*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Gestión educativa y el Clima laboral*

		Gestión educativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,685**
		N	,000
	Clima laboral	Coeficiente de correlación	56
		Sig. (bilateral)	56
		N	,685**

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

Nota. Elaboración propia.

Análisis y conclusión:

Según se puede apreciar en la tabla N° 22, hay una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.685 y con una significancia de Sig= p=0.000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Por lo tanto podemos concluir que la gestión educativa se relaciona de manera positiva con el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021.

Hipótesis específica 1

H0: No existe una relación positiva entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Ha: Existe una relación positiva entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Gestión institucional y el Clima laboral

			Gestión institucional	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Nota. Elaboración propia.

Análisis y conclusión:

Según podemos apreciar en la tabla N° 23 existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.529 y una significancia de Sig= p=0.000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Por lo tanto podemos concluir que existe una relación positiva entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Ha: Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Tabla 24

Grado de correlación y nivel de significancia entre la dimensión Gestión administrativa y el Clima laboral

		Gestión administrativa	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56
	Clima laboral	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	56

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

Nota. Elaboración propia.

Análisis y conclusión:

Según lo presentado en la tabla N° 24, existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.657 y con una significancia de Sig= p=0.000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Por lo tanto podemos concluir que existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación positiva entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Ha: Existe una relación positiva entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

Tabla 25

Grado de correlación y nivel de significancia entre la Gestión comunitaria y el Clima laboral

			Gestión comunitaria	Clima laboral
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Clima laboral	Coefficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Nota. Elaboración propia.

Análisis y conclusión:

Según lo mostrado en la tabla N° 25, existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.640 y con una significancia de Sig= p=0.000 que es menor a nuestro nivel de significancia que es 0.05. Por lo tanto podemos concluir que existe una relación positiva entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

4.3. Discusión de resultados

De la información revisada podemos señalar que nuestro trabajo de investigación posee una buena base para poder demostrar que el problema planteado existe realmente y que se han hallado problemáticas que pueden contribuir con el análisis de nuestra investigación. Del mismo modo, al contrastar nuestras hipótesis, todas han sido aceptadas mediante el apoyo de un software estadístico, lo que le ha proporcionado una mayor solidez al desarrollo de la investigación.

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron, se puede destacar que existe una correlación directa entre la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” del distrito de Ate, Lima Metropolitana, durante el año 2021, esta correlación podría generar una mejora significativa en lo que se refiere a la eficiencia del servicio que se está brindando a la colectividad educativa, así como optimizar las relaciones interpersonales entre el personal directivo, docente y administrativo al interior de la institución educativa.

En comparación con la investigación realizada por (Ayma, 2018), se puede apreciar que existen similitudes puesto que concluye que la gestión educativa está dirigida a producir y mantener en las instituciones educativas las organizaciones administrativas y pedagógicas una optimización de los procesos pedagógicos con el propósito de responder a las urgentes necesidades educativas que se presentan en la actualidad, mostrando a su vez una correlación positiva alta entre las dos variables; lo que coincide con nuestros resultados, ya que la relación entre la gestión educativa y el clima laboral está estrechamente vinculada, donde además se aprecia de acuerdo al cuestionario que la mayoría de personas que forman parte de la comunidad educativa de la institución estudiada manifestaron que existe un

adecuado clima laboral debido a una acertada gestión educativa por parte del personal directivo.

Con respecto a la tesis presentada por (Molocho, 2010) se puede decir que de igual manera presenta una concordancia con nuestra investigación puesto que concluye que el clima institucional, señalado en el potencial humano, tiene una influencia de un 43.8% sobre la gestión institucional cumpliendo de esta manera con la hipótesis planteada en la investigación; dicha similitud se puede apreciar en que en el caso de nuestro trabajo una adecuada gestión educativa influye de manera positiva en el clima laboral de los profesores de la Institución Educativa materia de estudio, esta afirmación se apoya en los resultados obtenidos de la encuesta que se aplicó a la muestra seleccionada.

En comparación con la investigación propuesta por (Albañil, 2015) respecto al clima laboral y la participación en una institución educativa, se aprecia que no se encuentra mucha similitud con relación a nuestra investigación puesto que en opinión del personal docente encuestado el clima laboral aunque va de regular a bueno en la institución, no lo consideran plenamente satisfactorio, mientras que en nuestra tesis se aprecia todo lo contrario, la mayoría se encuentra satisfecho con el clima laboral existente en la institución educativa.

Con respecto a la tesis presentada por (Carlos, 2019) se puede apreciar que se determinó la existencia de una alta correlación, positiva y estadísticamente significativa entre las variables como son el clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa materia de estudio, lo que se asemeja en gran medida con nuestra investigación ya que existe de igual manera una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman entre la gestión educativa y el clima laboral de los docentes de la institución educativa estudiada.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- a) De acuerdo al análisis estadístico se ha demostrado que existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.685 y con una significancia de Sig= $p=0.000$. Por lo tanto se concluye que, una adecuada gestión educativa se relaciona de manera positiva con el clima laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones” de Valdivieso, distrito de Ate, Lima Metropolitana, período 2021.
- b) Se ha demostrado que existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.529 y una significancia de Sig= $p=0.000$. Por lo tanto se concluye que, existe una relación positiva entre la gestión institucional y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.
- c) Se ha demostrado que existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.657 y con una significancia de Sig= $p=0$. Por lo tanto podemos concluir que, existe una relación positiva entre la gestión administrativa y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

- d) Se ha corroborado que existe una correlación directa según el coeficiente Rho de Spearman de 0.640 y con una significancia de Sig= p=0.000. Por lo tanto se concluye que, existe una relación positiva entre la gestión comunitaria y el clima laboral en la Institución Educativa N° 1138 “José Abelardo Quiñones”, período 2021.

5.2. Recomendaciones

- a) Se recomienda al personal directivo mantener niveles adecuados de gestión ya que existe una relación directa con el clima laboral al interior de la institución educativa; y al mismo tiempo procurar perfeccionar las relaciones entre los docentes mediante la programación de reuniones de trabajo y de integración de forma más frecuente.
- b) Sería recomendable que el director lleva a cabo acciones de coordinación y realice actividades estratégicas con otras instituciones con la finalidad de conseguir objetivos institucionales que tengan proyección hacia la comunidad educativa, y por consiguiente influir de manera positiva a la gestión institucional y al clima laboral dentro de la institución educativa estudiada.
- c) Se recomienda que el director de la institución educativa lleve a cabo acciones debidamente coordinadas con otras áreas determinadas para de esta manera conseguir una excelencia en relación a la gestión administrativa repercutiendo a su vez de manera positiva en la calidad educativa de la institución.

- d) Sería recomendable que, el personal directivo lleve a cabo acciones que optimicen la gestión comunitaria, ya que de esta manera se contribuye también a mejorar el clima laboral entre los trabajadores de la institución educativa, puesto que resulta importante implantar excelentes relaciones entre los integrantes de la institución educativa con su ambiente social y cultural, así como con otras instituciones con la finalidad de perfeccionar la calidad educativa a todo nivel.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarza, F. (2012). *Investigación + Desarrollo + Innovación*. Recuperado el enero de 2021, de <https://abarza.wordpress.com/2012/07/01/investigacion-aplicada-vs-investigacion-pura-basica>
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. Recuperado el marzo de 2021, de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/123456789/2243>
- Amorós, F. R. (2007). *Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitiva*. Editorial Lozano.
- Ayma, M. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del distrito de Villa El Salvador, Lima 2017*. Recuperado el febrero de 2021, de <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1217>
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas*. Recuperado el enero de 2021, de <https://dct.digitalcontent.com.co/sview/default.aspx>
- Bizneo. (2021). *Todo sobre actualidad, herramientas y tecnología para optimizar la gestión del talento humano. Clima Laboral – Gestión del talento*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://www.bizneo.com/blog/clima-laboral/#:~:text=El%20clima%20laboral%20es%20el,las%20acciones%20de%20la%20empresa>
- Botero, C. (2008). *Cinco tendencias de la gestión educativa*. Recuperado el enero de 2021, de <http://www.gestiopolis.com/economia/tendencias-de-la-gestion-educativa.htm>
- Brown, A. & Starkey, K. (2000). *Organizational identity and learning: A Psychodynamic perspective*. Recuperado el febrero de 2021, de <http://www.jstor.org/stable/259265>
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la calidad educativa*. Recuperado el enero de 2021, de https://books.google.com.pe/books/about/Evaluaci%C3%B3n_de_la_calidad_educativa.html?id=abRZcOA2ycMC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Carlos, G. (2019). *Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma*. Recuperado el marzo de 2021, de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5117>

- Carrasco, S. (2002). *Gestión educativa y calidad de formación profesional en la Facultad de Educación de la UNSACA*. (Universidad Nacional Mayor de San Marcos) Recuperado el enero de 2021, de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/1589/Carrasco_ds.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J., Repullo J., y Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656703707288?token=EB1335B49694130CB925D6A01EDEC9233EA9263606F98114BAEB925DCFA508C5CE76649C589A067B87B32E7B52910D74>
- Cassasus, J. (2005). *Problemas de la gestión educativa En América Latina*. Recuperado el enero de 2021, de https://www.unesco.cl/pdf/publicadccassasus_problemas.pdf
- Chávez, M.; Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente, en la institución educativa “Modelo” Trujillo, 2018*. Recuperado el marzo de 2021, de https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/584/1/018100284B_018100388B_M_2019.pdf
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el Capital Humano de las Organizaciones*. (Editorial Mc Graw Hil) Recuperado el enero de 2021, de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- COREFO. (2012). *Capacitación anual: ¿Cómo elaborar instrumentos de Gestión Institucional inclusivos?* Recuperado el enero de 2021, de https://www.dar.org.pe/archivos/publicacion/62_Separata_Directores_-_Abril.pdf
- Correa, A., Álvarez, A., & Correa, S. (2005). *La gestión educativa un nuevo paradigma*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://www.guao.org/sites/default/files/portafolio%20docente/La%20gesti%C3%B3n%20educativa%20un%20nuevo%20paradigma.pdf>
- Correa, J. (2013). *Relación existente entre el clima laboral y la propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, el liderazgo y el trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la int.* Recuperado el enero de 2021, de <http://hdl.handle.net/10654/9958>
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. Editorial San Marcos.

- Dalton, M.C., Hoyle, D.B. y Watts, M.T. (2007). *Relaciones humanas*. Editorial Thomson.
- Espitia, J. (2019). *Trabajo en equipo*. Recuperado el enero de 2021, de <https://es.calameo.com/books/0060016635ced1cb91562>
- F. Gan y G. Berbel. (2007). *Manual de recursos humanos, 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=xTaAvxr2yPQC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Fernández, G. (2019). *Relación entre los instrumentos de gestión institucional y liderazgo directivo en las instituciones educativas del distrito de Vilcabamba, provincia de La Convención y departamento del Cusco*. Recuperado el febrero de 2021, de <http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/UNSAAC/4520>
- Gan & Triginé. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Recuperado el enero de 2021, de https://books.google.com.pe/books?id=wIExjIBo8QMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Gibson, J. S., Ivancevich, J. H. y Donnelly, J. E. (2004). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Recuperado el febrero de 2021, de https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_estructura_y_procesos
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*. Recuperado el enero de 2021, de <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT%2710/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- J.F., Katz; Kahn, M. P.; Vásquez, R. C.; de Guadarrama, J. V. (2001). *El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior Tiempo de Educar*. Recuperado el enero de 2021, de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31103505.pdf>
- Linares, J. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima, 2018*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22261>

- Llaneza, J. (2007). *Ergonomía y psicología aplicada*. Recuperado el enero de 2021, de <https://books.google.com.pe/books?id=BnCtJjxWTL0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Marconi, J. (2016). *Gestión educativa*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa2.shtml>
- Martínez, S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Recuperado el enero de 2021, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martinez, V. (2012). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento de preescolar de luz*. Recuperado el febrero de 2021, de http://150.185.184.61/7jornadas_i_h/paginas/doc/JIHE-2011-PN61.pdf
- Mayorca, M. (2018). *Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017*. (Universidad César Vallejo) Recuperado el febrero de 2021, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14978/Mayorca_MJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mikulic, I. & Cassullo, G. (2013). *Algunas consideraciones acerca del concepto de clima social y su evaluación*. Recuperado el enero de 2021, de <https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFG/13psicometricas/mikulic/FICHA%204.pdf>
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/3230>
- Morales, E. (2016). *Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana*. Recuperado el enero de 2021, de <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/21474>
- Palma, C. (2004). *Escala Clima Laboral*. Recuperado el febrero de 2021, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34147856/prueba_escala-clima-laboral.pdf?

- Pestana, M. F., Cammaroto Torotoza, A., Neris Díaz, L., & Canelón Rodríguez, E. (2009). *Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713058008.pdf>
- Pulgar, L. D. (1999). *Comunicación de empresa en entornos turbulentos*. Recuperado el febrero de 2021, de https://books.google.com.pe/books?id=HIM3BnM77r0C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ruiz, J. (2000). *Gerencia de la universidad para el siglo XXI y la Postmodernidad*. Recuperado el febrero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/706/70621158009.pdf>
- Sañudo, L. (2006). *La ética en la Investigación Educativa*. Recuperado el enero de 2021, de <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Recuperado el febrero de 2021, de <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica2002.pdf>
- Taylor, F. & Fayol, H. (1916). *Administración Industrial y General*. Recuperado el enero de 2021, de <https://www.gestiopolis.com/administracion-industrial-general-henri-fayol/>
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Recuperado el enero de 2021, de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Wikipedia. (2020). *Gestión educativa*. Recuperado el febrero de 2021, de https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Gesti%C3%B3n_educativa&oldid=131799013