

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE
HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL
EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE
EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI -
2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

AUTORA:

Bach. Ruth Esther COMPERITO ROBLES

ASESOR:

Dr. Jaime Adrián VARGAS JERÍ

AYACUCHO-PERÚ

2023

Dedico el presente a Dios por darme fuerzas y bendiciones a mi madre e hija que siempre fue el motivo para seguir superándome, a mis familiares que siempre me motivaron en cada momento.

AGRADECIMIENTO

Mi reconocimiento y agradecimiento a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por sus conocimientos que encaminan hacer de la tarea educativa una función histórica.

Al asesor de la tesis Dr. Jaime Adrian, Vargas Jeri, por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes colegas del colegio por compartir aprendizajes, por su apoyo incondicional y su contribución para el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii

CAPÍTULO I

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14

CAPITULO II

II. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	20
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	38

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1. HIPÓTESIS.....	39
3.2. VARIABLES.....	39
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.5. MÉTODO.....	41
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	42
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	43

CAPÍTULO IV

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	50
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	54
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	66
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS.....	69

RESUMEN

Los resultados que se presentan en el presente informe de investigación tuvo como objetivo conocer la relación que existe entre clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari. Para la materialización de la investigación se aplicó dos cuestionarios pertenecientes a cada una de las variables investigadas, los que fueron aplicados a 43 docentes. La investigación se circunscribe en el diseño correlacional y en el tipo de investigación descriptiva. Asimismo, los datos fueron procesados mediante el uso del estadígrafo Rho de Speraman. Por otro lado, el coeficiente de correlación hallada que es equivalente a 0,803 y el $p=0,000<0,05$ permite concluir que existe relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional / gestión institucional

ABSTRACT

The results presented in this research report aimed to know the relationship between organizational climate and institutional management in educational institutions at the primary education level of the Pichari district. For the materialization of the investigation, two questionnaires belonging to each of the variables investigated were applied, which were applied to 43 teachers. The research is circumscribed in the correlational design and in the type of descriptive research. Likewise, the data was processed using the Speraman's Rho statistician. On the other hand, the correlation coefficient found that is equivalent to 0.803 and $p=0.000<0.05$ allows us to conclude that there is a relationship between the organizational climate and institutional management in educational institutions at the primary education level.

KEY WORDS: Organizational climate / institutional management

INTRODUCCIÓN

Goncalvez (1997) define el clima organizacional “como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” (p. 89), es decir, es la sensación que tienen los trabajadores de una institución y que esta la reflejan en sus actitudes durante su desempeño laboral.

Asimismo, Sovero (2007), considera que con la gestión institucional "se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica" (p.228); es decir, con la gestión institucional se orienta a cumplir con cada actividad institucional, las cuales fueron previamente planificadas, organizadas, comunicadas, controladas y socializadas a nivel de la entidad.

En ese sentido las variables que se investigan en el presente trabajo de investigación tratan sobre el clima organizacional y la gestión institucional, problemática que en la actualidad cobra vigencia debido a que son temas que en las instituciones educativas se suelen presentar de manera recurrente como problemática no resuelta. Precisamente, con la finalidad de establecer el estado actual de estas variables es que se realizó la investigación teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari

La tesis que se presenta se encuentra estructurada en cuatro capítulos. En el primero de ellos se aborda el planteamiento del problema, en el que se hace una descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, objetivos y la justificación de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico, en ella se muestra los antecedentes, el diseño teórico y las bases conceptuales, como sustento de cada una de las variables investigadas.

En el tercer apartado, se establece la metodología, en ella se precisa el tipo y nivel, así como el diseño y la correspondiente población y muestra en el que se realizó el trabajo, de igual modo se presenta la técnica e instrumentos y el tratamiento estadístico con el que se determina la prueba de hipótesis.

En el cuarto capítulo, se presenta los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación, estas se sistematizan en dos niveles: descriptivo e inferencial. En el primera caso se presenta los resultados porcentuales a través de las tablas cruzadas. En el segundo caso se presenta los resultados inferenciales, en las que se dan a conocer las correspondientes pruebas de hipótesis de cada una de ellas.

Por último, se precisa que los resultados obtenidos servirán como elemento inicial para el desarrollo de futuras investigaciones que contribuyan a la solución de la problemática estudiada.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

En la actualidad, la educación en nuestro país, enfrenta un conjunto de retos y perspectivas como parte de los cambios que se viene implementando, en el que se puede observar una variedad de discrepancias e incertidumbres, las que corresponden a las exigencias y retos del mundo globalizado.

En las instituciones educativas de nuestro país se puede observar una serie de limitaciones en la gestión de la escuela, y en ella es la dimensión relacionada con la dirección la que presenta mayores dificultades, y siendo precisamente esta la que genera condiciones para la falencia en el clima organizacional y la correspondiente gestión institucional, reflejada en los conflictos internos, desorganización, falta de respeto a las opiniones, entre otros que hacen imposible un buen desempeño docente y la consiguiente pobreza en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Para Anzola (2003), el clima organizacional se refiere “a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra” (p.95.), en efecto, el sistema de valores y creencias asumidas por los docentes es fundamental para la gestión institucional de una institución educativa. En ese sentido es de mucha importancia subrayar que una gestión institucional requiere de un conjunto de exigencias y cualidades personales de los directivos, específicamente de actitudes personales que coadyuvan a la gestión sobresaliente; en consecuencia, el logro de un buen clima organizacional es determinante para una exitosa gestión institucional.

Sin embargo, en contraposición a lo expuesto se observa en muchas de las instituciones educativas a nivel nacional, regional y local, estos aspectos expuestos, no son considerados como elementos fundamentales de la gestión educativa, de manera específica en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari, en el que se observa frecuentemente serias limitaciones respecto al clima organizacional y gestión institucional, expresadas en actitudes desmotivadas, insatisfacción laboral, descoordinación entre directivos y docentes, administrativos y padres de familia, rompimiento de clima laboral, quebrantamiento de las relaciones interpersonales como consecuencia de una deficiente clima organizacional que impera en las instituciones educativas.

Precisamente, la decisión de realizar el presente trabajo de investigación se sustenta en que las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari carecen de una estrategia organizativa al interior de las mismas basada en un gestión institucional de reconocida calidad, esta situación se ve expresada en las diversas falencias del clima organizacional mostradas institucionalmente.

Asimismo, otro punto de trascendencia en la presente investigación es la búsqueda de la comprensión de que las instituciones educativas son sistemas sociales y como tal requieren ser comprendidas en su funcionamiento para conducirlos eficientemente. Esto implica que se debe tener presente que el comportamiento humano es impredecible al interior de las instituciones educativas debido a que cada uno de sus integrantes representa un mundo particular y expresa un conjunto de valores y necesidades arraigadas en su individualidad. Se debe tener en cuenta que no existen fórmulas mágicas para solucionar los problemas relacionados con la marcha institucional; sin embargo, es posible lograr la comprensión de estos problemas en los docentes de tal manera que puedan finalmente contribuir a la mejora en la calidad de las relaciones personales y su identificación con la misma.

La realización de la presente investigación contribuirá a la solución de las limitaciones y dificultades expuestas, debido a que esta investigación se cristalizará a través del diseño correlacional, es decir, es una investigación que nos permitirá conocer el estado actual del clima organizacional y la gestión institucional, que si bien es cierto que se describió su estado actual, sin embargo, requiere ser corroborado desde un punto de vista científico y dejar expedito el camino para la mejora o solución de las dificultades por la que atraviesa estas variables en estudio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y gestión institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari – 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la organización institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la innovación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?

¿Qué relación existe entre clima organizacional y la evaluación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la organización institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la innovación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la evaluación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

1.4. Justificación

La realización de la investigación es de importancia y se justifica desde el punto de vista teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica.

El trabajo de investigación se justifica desde el aspecto teórico en que existe un vacío respecto a la comprensión teórica sobre las variables clima organizacional y gestión institucional en los directivos y docentes de las instituciones educativas.

Si bien es cierto que se cita a Vargas (2014) para definir sobre el clima organizacional y se precisa “como un conjunto de percepciones o creencias mantenidas por un individuo y/o un grupo, sobre una entidad particular.” (p. 20); así como respecto a la gestión institucional se cita a Alvarado (2001), y se define como: “La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 54); empero, no se profundiza en su comprensión, de ahí que se expresa limitaciones a nivel de la institución educativa. Precisamente, a través de la presente investigación se busca lograr su comprensión

sustentada en teorías actualizadas sobre cada una de estas variables que se estudian.

Justificación práctica.

Con la investigación que se aspira desarrollar se pretende responder a la interrogante ¿qué problemas prácticos se busca resolver con la investigación? en efecto, si bien es cierto que esta investigación es de diseño correlacional y de por sí mismo no tiene por objetivo resolver problema de investigación alguno; sin embargo, contribuirá a conocer el estado actual en el que se encuentra la variable clima organizacional y la gestión institucional, para en base a ello tomar las medidas correctivas del caso y sentar bases para la solución del problema a través de investigaciones de corte experimental. Asimismo, con el desarrollo de la investigación se beneficiaran de manera directa los directivos, docentes y estudiantes, debido a que la vida institucional podrá desenvolverse de la mejor manera teniendo un buen clima organizacional el que se verá reflejado además en una buena gestión institucional.

Utilidad metodológica.

La investigación, desde el aspecto metodológico se justifica en que validará el proceso metodológico seguido para determinar la relación que existe entre las variables clima organizacional y gestión institucional; asimismo, viabiliza la validación y confiabilidad de instrumentos contextualizados sobre las variables en estudio. Por otro lado, servirá como referente para futuros trabajos de investigación en las variables que se analiza.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Chacón (2015) en su investigación sobre “Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula”. En la Universidad Rafael Landívar. El tipo de investigación es descriptivo. La muestra estadística estuvo compuesta por 49 empleados del área operativa, 22 ayudantes operarios. Usó como técnica la encuesta estructurada y como instrumento el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión:

Es crucial el clima porque se evidencia mejoras en las distintas áreas y por ello, según cada factor se ha identificado una serie de escalas referidas a ser buenas, muy buenas y excelentes. Entre ellos figura el liderazgo como muy bueno donde prima el estilo democrático ya que se busca participar en las distintas tareas, el líder posee un vínculo horizontal con sus subordinados, se considera los aportes de cada colaborador, se impulsa acciones en bien de la formación de cada uno y así se cumple con la meta institucional. Vale decir, se trabaja para la organización y personal.

Gómez y Villegas (2016) plantearon el “Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa”. En el Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. El tipo de investigación es explorativa y descriptiva. La muestra estuvo compuesta por 6 docentes, 5 administrativos y 10 estudiantes. Usó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Llegando a la siguiente conclusión:

Los avances tecnológicos, las relaciones globales y las demandas económicas ha conllevado a que los directores o personas que están al cargo de una organización implementen cambios para seleccionar a sus colaboradores o trabajadores ya que ellos, deben sentirse identificados con su centro de labor. Así se tendrá un mayor rendimiento y producción que beneficie a todos (organización y empleado).

Nacionales

Ascencio (2018) realizó la investigación titulada “El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la Inmaculada Concepción - Callao”. En la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El enfoque de investigación es cuantitativo y cualitativo de tipo explicativo de diseño correlacional. La población y muestra del estudio estuvo constituida por 25 participantes entre directivos, administrativos y docentes. Empleó como instrumentos la investigación bibliográfica y el fichaje, y la observación directa. Llegando a la siguiente conclusión:

Según la hipótesis planteada que busca aquella correlación significativa entre las variables de estudio, se determinó que efectivamente se presenta esta asociación entre el clima y la gestión institucional en la muestra de estudio. Este vínculo es significativo. En ese sentido, el progreso o desarrollo del clima a nivel de las organizaciones también traerá consigo un beneficio en la gestión institucional porque el progreso de uno implica el desarrollo del otro.

Quispe (2019) realizó la investigación titulada “Clima organizacional en la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas Primarias N° 70003 Y N° 70018 de la Ciudad de Puno”. En la Universidad Nacional del Altiplano de Puno. El enfoque de investigación es cuantitativo tipo descriptivo, de diseño correlacional. La población y muestra estuvo conformada por maestros de los respectivos centros educativos, siendo un total de veinticinco participantes. Para recabar las informaciones se emplearon dos cuestionarios que describen a cada variable. En ella concluyó:

Llevada a cabo las respectivas pruebas estadísticas, se ha llegado a determinar que la significancia presenta un valor de cero y por ello, se acepta la hipótesis de

estudio. Al mismo tiempo, se evidencia una puntuación de 0,69 que demuestra una correlación fuerte según el estadígrafo r de Pearson. Dicha asociación es positiva y directa. Por lo tanto, el clima de la organización se encuentra relacionada con la gestión institucional en los centros de estudios que formaron parte de esta investigación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

La investigación sobre el clima organizacional es de importancia debido a que es problema estudiado, pero no comprendido ni resuelto en su real dimensión. Al respecto, Brow y Moberg (1990) precisan que el clima organizacional se refiere “a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta” (p.46). Asimismo, Goncalvez (1997) define el clima organizacional “como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” (p. 89), es decir, es la sensación que tienen los trabajadores de una institución y que esta la reflejan en sus actitudes durante su desempeño laboral.

De igual modo, Anzola (2003), se refiere al clima organizacional como “las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra” (p.95). Asimismo, James (1996) afirma que el clima organizacional es “Un patrón de relaciones, por medio de las cuales las personas, bajo el mando de los gerentes, persiguen metas comunes” (p.9), de igual modo, Vargas (2014) afirma que “se define como un conjunto de percepciones o creencias mantenidas por un individuo y/o un grupo, sobre una entidad particular” (p. 20), en efecto, son las percepciones que presentan los trabajadores de una institución sobre su institución y que actúan en función de ella para el logro de sus metas institucionales; similar criterio afirma Toro (2001) cuando refiere que “el clima organizacional es un determinante clave para fenómenos significativos de la vida organizacional como lo son la productividad y la

competitividad” (p. 115), en otras palabras, se evidencia una influencia positiva en las actividades que cumplen los trabajadores con la finalidad de ofrecer un servicio según las exigencias de los usuarios y de esta forma, se logre consolidar como una entidad referente entre las demás.

Asimismo, Arancibia (2007) considera que el clima organizacional “es una variable que media entre la estructura, procesos, metas y objetivos de la empresa, por un lado y las personas, sus actitudes, comportamientos y desempeño en el trabajo, por el otro” (p. 2), sobre este punto se considera que el clima está asociado con la parte administrativa de la institución ya que de esta forma se busca cumplir con la misión y debe ser asumida con compromiso por parte de los trabajadores.

Para Baguer (2001), el clima organizacional “es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable, y por tanto, puede aportar sus conocimientos y habilidades, su cultura, su misión y su entorno” (p. 143), quiere decir que este punto se organiza en función al orden jerárquico que presenta el centro educativo, los agentes de la educación cumplen sus funciones encomendadas y, en especial, el docente desarrolla sus sesiones de aprendizaje en bien de los educandos. También se presenta las interacciones de la parte administrativa con cada maestro, dando protagonismo a este último porque debe rendir cuentas de los aprendizajes que van alcanzando los educandos y cómo va trabajando; todo con el fin de brindar un servicio de calidad. Cada uno de los puntos descritos configura el clima; y por esta complejidad no es fácil valorarla.

Por otro lado, González (2000), refiriéndose al clima organizacional considera que esta es:

La cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye en su comportamiento. ...debe sentirse bien consigo misma y con todo lo que gira alrededor de ella, y entender el ambiente donde se desenvuelve todo el personal (p.53).

Al considerar este punto, se asume como un rasgo de la entidad que la perciben los trabajadores y los mismos, que inciden en la conducta de cada uno de ellos. Por

tanto, cuando las instituciones educativas presenten un clima apropiado se tendrá una incidencia positiva en el rendimiento o desenvolvimiento de los trabajadores al interior de su ambiente laboral.

En ese mismo sentido, Mamani (2019) considera que el clima organizacional permite “brindar mejores condiciones laborales, para que puedan adaptarse a diversas situaciones (necesidades y emociones) los trabajadores de una determinada entidad u organización. La autoridad competente debe encargarse de viabilizar un ambiente favorable que prime la buena comunicación y motivación permanente” (p. 32), de igual modo Angelino (2018) precisa que “se define como una serie de características constantes que describe a la organización el comportamiento de los sujetos que la integran una institución, determinando y regulado por diferentes factores de carácter interpersonal, físico y organizacional” (p. 18). En consecuencia, la conducta que asume el trabajador al interior de las organizaciones educativas está relacionadas con el clima que se fomenta en estos ambientes. Al cual se suma a particularidad de cada sujeto. Es preciso indicar que las emociones se evidencian externamente en las entidades y es observada cuando presta su servicio a una persona determinada; es decir, usuario.

Tuban (2000) lo define como “un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.)” (p. 2). En efecto, el clima Organizacional es considerado como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico ..., las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo” (Minsa, 2008, p.16).

En suma, se puede concluir sosteniendo que es una forma de vivir, un estilo de convivencia en las instituciones educativas. Por ello, cuando se lleva a cabo el fortalecimiento o fomento de un clima positivo, se tendrá una interacción que vela por el rendimiento de cada trabajador en la entidad. Al realizar un análisis de la misma se identifican en niveles: uno, hace referencia a las particularidades del espacio donde va cumplir su rol. Dos, describe la incidencia de las percepciones

del sujeto sobre la realidad que lo envuelve y para ello, demanda la presencia de un integrante para consolidar la conducta mencionada.

Importancia del clima organizacional

El clima organizacional es importante de acuerdo a Abarca (2018) porque “refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima” (p. 26).

Asimismo, se considera de importancia debido a que permite al directivo considerar los siguientes aspectos:

Evalúa el inicio de un problema, dificultad e insatisfacciones porque inciden en la actitud del trabajador frente al lugar donde trabaja.

Fomentar y ser una constante sobre aquellos aspectos que generan las transformaciones, será una tarea de los administradores.

Laborar por el bien de la institución e identificar el problema para proponer una inmediata solución.

De esta forma, el director controla el clima de organización con la finalidad de administrarla de la mejor manera.

Tipos de clima organizacional

En la literatura especializada sobre este tema existen diversas formas de tipificar el clima organizacional, en este caso se considera la propuesta de Brunet (2011) quien considera la existencia de dos tipos de clima organizacional y que estos a su vez se subdividen en los siguientes:

a) Clima de tipo autoritario

Sistema I – prima la autoridad y ser explotador, no existe un vínculo horizontal con los trabajadores; es decir, no se confía en su labor. Prima un clima de penumbras, las interacciones entre el jefe y los subordinados es poca y la decisión, simplemente, lo asume el director o jefe.

Gallegos (2016) comenta: “Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y centralizados y formalizados” (p. 73).

El sistema II - Autoritario paternalista, existe confianza entre la dirección y sus empleados, se utilizan recompensas y castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

“El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero concede ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas dentro de límites de relativa flexibilidad” (Gallegos, 2016, p. 73).

b) Clima participativo

Sistema III – Consultivo, “Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores”. (Gallegos, 2016, p. 73). Aquí la decisión o medida de cambio se asume de forma participativa; en otras palabras, los trabajadores llegan a decidir sobre algunos objetivos; existe confianza y las interacciones con los superiores es horizontal.

El sistema IV- Participación en grupo, “Este sistema se caracteriza por que el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una partida grupal” (Gallegos, 2016, p. 73).

Se confía en cada trabajador porque ellos se sienten emocionados con las nuevas medidas a ser implementadas en la organización y están dispuestos a colaborar para alcanzar cada objetivo propuesto.

El clima cerrado se evidencia en una dirección o sistema del I y II porque es muy rígido, autoritario y el clima no es positivo. Existe una diferencia notable con el sistema III y IV ya que se evidencia un trabajo más adaptativo, donde el clima es positivo y genera un desempeño favorable en sus trabajadores en bien de la entidad.

Enfoques del clima organizacional

De acuerdo a Rodríguez (2004) el clima organizacional es concebida desde dos perspectivas teóricas: objetiva y fenomenológica.

Perspectiva objetiva o realista

Por medio de este, se llega a describir cada rasgo de una entidad, y esta la hace distinta. Perduran en las organizaciones por un tiempo prolongado e inciden, desde la posición de Rodríguez (2004), en las relaciones de la persona con la actividad que desempeñan.

Perspectiva fenomenológica o subjetiva

Bajo este panorama viene a ser una propiedad personal, evidencia la subjetividad y se origina a partir de la percepción individual sobre las particularidades que presenta la entidad o centro de trabajo. Es un punto muy importante porque destaca la singularidad de la persona y esa la diferencia del punto anterior donde solo considera a la institución.

Perspectiva interaccionista

Desde la mirada de Rodríguez (2004), un clima se llega a calificar desde la percepción individual, pero donde se debe evidenciar el factor objetivo y subjetivo como producto de las interacciones.

Por medio de esta nueva mirada, se debe impulsar el vínculo apropiado entre el lado subjetivo y objetivo para llegar a calificar el clima en buenos términos; de esta forma, una persona llega a tener una comprensión más profunda de su ambiente de trabajo o entidad y también el rol que cumple en ella.

Factores que determinan el clima organizacional

Según Litwin y Stinger (2009), los factores que influye el clima organizacional son diversos, los mismos que se describen a continuación:

La estructura

Está relacionada a las ideas o pensamientos que se generan en los trabajadores a partir de las organizaciones y para ello, se destaca la norma o reglamento, forma de llevar el proceso administrativo, los límites que tiene cada empleado en cuanto cumpla una función. Según Morey y Coelho (2016) es “la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo” (p. 19).

La responsabilidad

Viene a ser aquella emoción o sentir que se evidencia en una persona al asumir una decisión frente al cumplimiento de sus funciones y las cuales están sujetas a las disposiciones de los directores según las medidas de cambio que fomente.

La recompensa

El cumplimiento de funciones de un trabajador está sujeto a las exigencias de los directores y de cumplirlos en el tiempo programado implica que este reciba estímulos sobre su buena actuación. No se considera los castigos.

Las relaciones

Hace referencia a los vínculos que tendrán los trabajadores de una determinada institución y en la cual, se evidencia su principio ético y valoral. A esto se suma un proceso comunicativo asertivo.

La cooperación

Viene a ser una actividad cooperativa; es decir, un trabajo donde intervienen los directores y trabajadores para cumplir metas u objetivos de manera participativa; todos cumplen una labor sustancial.

Los estándares

Están relacionadas con el conocimiento perceptible sobre las organizaciones y cómo estas establecen parámetros que evalúan el desempeño de los trabajadores.

Los conflictos

Son aquellas dificultades que se evidencian entre cada trabajador por emociones negativas y las causales vienen a ser las ideas o afirmaciones contrarias que entran a discusión, los cuales no arriban a soluciones o alternativas para minimizarlas.

La identidad

Como todo trabajador o cualquier sujeto debe sentirse identificado con su centro de labor porque la función que desempeña es crucial para alcanzar el objetivo y meta institucional, las mismas que se convierten en anhelos personales por parte de ellos.

Cuando se habla de clima se destaca las retroalimentaciones en bien de la conducta organizativa; de esta forma, el cambio inicia en las planeaciones, estructuras, personales y sub áreas de la entidad. Las informaciones recabadas evidencian aquella asociación del clima con la conducta de la persona al interior de las organizaciones donde se desempeña. Asimismo, se destaca el aspecto de la

motivación de la persona sobre el cumplimiento de su trabajo para llegar a tener un rendimiento favorable y que contribuya en la entidad.

Componentes del clima organizacional

Según Angelino (2018), los componentes del clima organizacional son los siguientes:

El ambiente físico está conformada por las iluminaciones, los colores que presenta la pared, mantenimiento del ambiente y dotación de material para cumplir una labor.

La característica estructural hace referencia a la dimensión de las instituciones, su organización y las normas que se establece desde la parte administrativa.

El ambiente social corresponde al vínculo que tienen los trabajadores al interior de la entidad, los problemas que suscitan entre los mismos empleados o también de áreas con que cuenta la institución.

La organización evidencia la conducta de sus trabajadores en cualquier ambiente y para ello, se realiza las rotaciones, se evita el ausentismo y busca tener una mayor producción por medio de una conducta sujeta o relacionada con los progresos instituciones y dando solución inmediata a las dificultades presentadas.

Evaluación del clima organizacional

La evaluación del clima organizacional es principalmente responsabilidad del directivo en cumplimiento de sus labores. Al respecto, Newstrom (2003) refiere que la evaluación del clima organizacional tiene “efecto determinante en la motivación de los empleados; asimismo, se proveen de oportunidades para el desarrollo de sus habilidades, consultando a sus empleados para la toma de decisiones logrando que sientan que tienen un efecto positivo sobre la organización” (p. 22).

Asimismo, otro elemento muy importante que se debe tener en cuenta son los factores que determinan el clima organizacional siendo estas las siguientes:

a) El liderazgo

Estilos de liderazgo

- Líder autocrático
- Líder democrático
- Líder carismático
- Líder transaccional

- Líder de rienda suelta

b) La motivación

Motivos internos

- Comportamientos de motivación intrínseca

Motivos externos

- Comportamientos de motivación extrínseca

c) Comunicación

- Reconocimiento de barreras de la comunicación
- Propósito de la comunicación
- Proceso de comunicación
- Retroalimentación
- Comunicación en la organización

Tipos de equipos

Hurtado (2018) plantea los siguientes:

Equipos de solución de problemas

“En los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron” (p. 47).

Los equipos auto dirigidos

“Son grupos de empleados que a demás de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Estos equipos, incluso pueden seleccionar a sus propios miembros” (p. 47).

Equipos interfuncionales

“Están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferente áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una tarea” (p. 47).

Dimensiones del clima organizacional

Según Marcone y Martín (2003), los aspectos principales de la cultura organizacional son:

Reconocimiento del esfuerzo

Para Morocho (2012) refiere a “la forma como se percibe y perciben los miembros de la organización educativa el esfuerzo ejercido por la institución, desde la perspectiva personal e institucional. El esfuerzo se torna en un factor de éxito, en la medida que produce satisfacción” (p.20).

Morey y Coelho (2016) “... puede generar un clima apropiado en la organización, pero siempre y cuando no se castigue sino se incentive al empleado a hacer bien su trabajo y si no lo hace bien se le impulse a mejorar en el mediano plazo” (p. 18).

Comunicación y equidad

Según Angelino (2018), llega “a ser una dimensión muy importante al interior de la organización, que facilita la comprensión y análisis a nivel social para hacer realidad sus propuestas, ideas y como también las quejas o disgustos que tienen los integrantes de la organización” (p. 26). Es decir, “ayuda a los miembros de la organización a alcanzar metas individuales y generales, iniciar y responder a cambios de la empresa, coordinar sus actividades y conducirse de todas las maneras pertinentes para ella” (Abarca, 2018, p. 39).

A pesar de considerarse un aspecto relevante o sustancial, se ha identificado barreras comunicativas. Un caso particular viene a ser los procesos comunicativos que son ineficaces en los centros educativos ya que responde a una serie de elementos externos.

Credibilidad de los directivos

Según Morocho (2012) “es la forma como se percibe dentro de la cultura la conducción de los directivos la vida escolar institucional, la toma de decisiones al respecto y las relaciones interpersonales con los diferentes miembros de la comunidad educativa” (p. 20).

Liderazgo en la gestión

Según Angelino (2018), “son capacidades ejercidas por los jefes o responsables de una organización en la conducción y generación de condiciones para influenciar en el comportamiento de los trabajadores y el logros de los objetivos planteados o la

obtención de los resultados” (p. 25). Este elemento demanda la intervención de ciertos criterios y son: acuerdos para convivir, fomentar principios éticos y las alternativas para dar solución a un problema identificado. La persona que cumple la función de liderar implica que posea habilidades relacionadas con los cambios; es decir, debe fomentar la creatividad como también innovaciones para que todos se sientan cómodos con las distintas medidas adoptadas. Asimismo, busca que las transformaciones se orienten a dar soluciones expresas que son halladas en las organizaciones educativas como producto de la actividad de cada uno de los agentes o trabajadores de la institución.

Según Morey y Coelho (2016) “Influencia ejercida por ciertas personas especialmente de los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tienen un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones... como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural” (p. 19).

2.2.2. Gestión

Castro (2005), al referirse a la gestión considera que es un “proceso de articulación de un conjunto de acciones que intencionan una organización para cumplir con su propósito; gestionar un establecimiento educativo es articular todo lo que ocurre diariamente en él para lograr que los alumnos aprendan lo que necesitan aprender” (p. 14)

Alvarado (2001), la gestión puede entenderse como: “La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 54). Para La Serna (2002) “La gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y fines (objetivos o propósitos a alcanzar” (p. 32).

De acuerdo a las ideas anteriores, que son vertidas por los investigadores en la materia se llega a identificar su rasgo estratégico y operativo. El primero se relaciona con cada objetivo institucional; en otras palabras, se determina la finalidad a atender. El segundo se vincula con la parte práctica de las distintas tareas. En fin, una gestión se orienta al cumplimiento de actividades que deben estar relacionada con cada objetivo y así tener resultados pertinentes.

Principios de la gestión centrada en los alumnos

Para Aldana (2013), “es la razón de ser, el primer y último objetivo de una institución escolar. Por tanto, todas las acciones de conducción o dirección deben ser canalizadas para lograr este objetivo institucional” (p. 20), en efecto, de acuerdo a este principio la organización, las reglas, los procedimientos, el sistema de control y acciones cotidianas no deben contradecir los fines y objetivos establecidos en su Proyecto Educativo Institucional, para el cumplimiento de esta gestión se debe tener en consideración los siguientes principios:

Jerarquía y autoridad claramente definidas

Para Aldana (2013), “Permite garantizar la unidad de acción de la organización, en la cual la dirección ejerce funciones como tal: dirige, impulsa y ordena, sin disminuir las competencias propias de cada instancia” (p. 20).

Determinación clara de quién y cómo se toman las decisiones

Para Aldana (2013), “Esto significa determinar la responsabilidad que le corresponde a cada persona, estamento, comisión y equipo en la toma de decisiones y en sus resultados” (p. 20).

Claridad en definición de canales de participación

Para Aldana (2013), “Para que la participación de los miembros de la comunidad educativa guarde coherencia con los objetivos institucionales, se debe establecer sistemas bien definidos” (p. 20). Los trabajadores o colaboradores deben de identificar la forma, momento para participar en las tareas que conlleven al cumplimiento de los propósitos organizacionales. Vale decir, responde a las interrogantes de dónde, cuándo, qué y por qué.

Ubicación del personal de acuerdo a su competencia y/o especialización

Para Aldana (2013), “Se refiere a la necesidad de tomar en cuenta las habilidades y competencias de cada persona, para considerar su ubicación en el lugar en que tendrá mejor rendimiento y realización, lo cual contribuirá a optimizar el funcionamiento de la organización” (p. 20).

Coordinación fluida y bien definida

Para Aldana (2013), "Establecer instancias de coordinación ágil y oportuna, mejora la sincronización de acciones, evita esfuerzos innecesarios y permite una mejor acción conjunta" (p. 21).

Transparencia y comunicación permanente

Para Aldana (2013), "Todas las acciones que se realicen a nivel de institución educativa deben ser conocidas por los miembros de la comunidad, de ahí la necesidad de contar con mecanismos de comunicación" (p. 21).

Control y evaluación eficaces y oportunos para un mejoramiento continuo

Para Aldana (2013), "El control debe proporcionar información que oriente de manera oportuna las decisiones y asegure la dirección que tomen las tareas en función de los objetivos institucionales" (p. 21).

Gestión Institucional

La gestión institucional es entendida desde diversas perspectivas teóricas, en este punto iniciaremos el sustento teórico de esta variable definiendo a partir de diversos autores como Alvarado (1999), quien afirma que la gestión institucional "puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales" (p. 17). Asimismo, Sovero (2007), considera que con la gestión institucional "se refiere al conjunto de operaciones y actividades de conducción de las funciones administrativas que sirven de apoyo a la gestión pedagógica" (p.228); es decir, con la gestión institucional se orienta a cumplir con cada actividad institucional, las cuales fueron previamente planificadas, organizadas, comunicadas, controladas y socializadas a nivel de la entidad.

De igual modo, para Farro (2001), la gestión institucional "es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales" (p. 186). De igual modo Hurtado (2018), precisa que la gestión institucional:

Implica impulsar la conducción de la institución escolar hacia determinadas metas a partir de una planificación educativa, para lo que resultan necesarios saberes, habilidades y experiencias respecto del medio sobre el que se pretende operar, así como sobre las prácticas y mecanismos utilizados por las personas implicadas en las tareas educativas (p. 43).

Así, en cumplimiento de la función administrativa que hace funcionar el “cuerpo social” de la empresa con efectividad debe reconocer sus bases.

Bases de la gestión institucional

La gestión institucional de acuerdo a Hurtado (2018), presenta bases fundamentales que hacen posible que esta pueda ser concretada en las instituciones educativas, las mismas que se detallan a continuación:

La autoridad

Según Hurtado (2018), “Se encuentra amparado por el aspecto normativo y el aspecto personal, el normativo es a través de un documento de nombramiento (memorando, resolución, oficio, etc.) y el aspecto personal determinado por el conocimiento, experiencia y capacidad” (p. 44). La autoridad, es la columna vertebral de la organización, sin ella no puede haber gestión empresarial.

La motivación

Para Hurtado (2018), “Consiste en una serie de técnicas que utiliza la dirección, para lograr la participación activa y voluntaria de las personas en la consecución de las metas, que quiere lograr la empresa” (p. 44).

La coordinación

la coordinación “es un proceso integrador o sincronizador de los esfuerzos y acciones del personal, en calidad, tiempo y en dirección, de suerte que funcione armónicamente y sin fricciones y duplicaciones, a fin de satisfacer y alcanzar los objetivos y metas establecidas por la empresa” (Hurtado, 2018, p. 44)

Las Comunicaciones

De acuerdo a Hurtado (2018), a comunicación en la gestión es entendida como el “intercambio verbal, escrito y visual, para transmitir y conocer criterios, informaciones, pensamientos, aspiraciones, etc. El papel que desempeña es muy importante, especialmente para la toma de decisiones de manera responsable en los niveles de dirección y operativos de la empresa” (p. 44). Cuando no se presenta un proceso comunicativo, las interacciones entre los trabajadores son ineficientes.

En ese sentido, viene a ser un elemento principal para que exista una correcta interrelación entre los trabajadores y no halla barreras comunicativas entre las distintas áreas de la organización. Esta se caracteriza por su claridad, precisión y el vínculo horizontal, recíproco entre cada colaborador.

El liderazgo

“El liderazgo está basado fundamentalmente en autoridad personal; Un líder puede ser definido como una persona capaz de unir a otro para el logro de un objetivo determinado o el arte de dirigir, coordinar y motivar individuos y grupos” (Hurtado, 2018, p. 44), en efecto para que las instituciones logren alcanzar determinados fines es indispensable contar con un liderazgo en la dirección de la institución educativa; esto requiere fundamentalmente en que el director posea buena capacidad expresiva, intelectual y social.

Instrumentos de la gestión institucional

Los instrumentos de gestión institucional son las siguientes:

El Proyecto Educativo Institucional

Según Troncos (2018) el PEI “se centra en el funcionamiento integral de la IE para la mejora de los aprendizajes, comprendiendo todos sus procesos y las funciones que le corresponden dentro del sistema educativo” (p.9).

El proyecto curricular institucional

Según Troncos (2018), “El PCI visto desde el enfoque interpretativo, está sustentado desde la práctica docente que conduce a una profunda reflexión sobre el accionar educativo que tiene implicancia en lo social, político y cultural” (p.12).

El plan anual de trabajo

Según Troncos (2018),” es una herramienta de gestión que orienta las acciones de las instituciones educativas en el lapso de un año con la finalidad de contribuir al logro de los objetivos de la escuela” (p. 15). El PAT es elaborado a partir de cada compromiso de gestión porque cada centro educativo define las actividades para que los educandos alcancen las competencias según estándares de calidad. Por tanto, el propósito de este documento es jerarquizar u ordenar las actividades institucionales y éstas se relacionan con cada compromiso de gestión.

Dimensiones de la gestión institucional

En la presente investigación se considera muy importante la determinación de las dimensiones debido a que permitirá medir la gestión institucional, los mismos que se encuentran determinados en base a los siguientes elementos:

Organización

Alva (2018) refiriéndose a la organización considera que “La institución educativa es una organización donde la educación constituye la tarea sustantiva, a través de los aprendizajes; desempeñar sus funciones directivas, tomar decisiones, en función de lo pedagógico y garantizar las mejores condiciones para lograr aprendizajes significativos” (p.24). Esto implica que en las instituciones educativas se tenga los manuales o reglamentos para organizar el trabajo de los empleados, directores, administrativos, profesores, educandos y apoderados. También se evidencia la asistencia a los maestros por parte de la dirección; se busca una labor colaborativa y se conforman equipos para que todos se ayuden. Existen organismos para que intervengan los educandos en la gestión de la institución, siendo estos el municipio escolar, los clubes, comisiones, entre otros. A estos se suman las intervenciones de los padres a través de los APAFAs.

Innovación

Desde la óptica de Zaltman et al (1973), se ha relacionado las innovaciones con tres elementos que se encuentran estrechamente ligados. Uno, innovar es inventar; vale decir, se unen dos acepciones y al ser combinadas se tiene un producto novedoso, el cual presenta rasgos desconocidos. Dos, se llega a calificar las innovaciones como el producto de un proceso cognitivo y la misma, tiene una incidencia en el comportamiento del trabajador. Finalmente, tres, está relacionada con las ideas, destrezas, prácticas o recursos que fueron inventados y los cuales, destacan por su creatividad. Este último, funciona de manera ajena con las adaptaciones y las que no.

Asimismo, para Hoyle (1969 136) "una innovación es una idea, una práctica o un objeto percibido como nuevo por un individuo" (p.67), en la misma línea Mamani (2019) considera que “La innovación es crear algo novedoso con el fin de ser auténticos en cuanto a ideales, considerarla dentro de una organización es

imprescindible, por que aportara al camino del éxito” (p. 37). En consecuencia, la innovación es considerada como una serie de intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas.

Evaluación

Para la presente investigación se asume “Los modelos de evaluación de instituciones escolares centrados en sus resultados, se entroncan de manera directa en el movimiento investigativo de las escuelas eficaces y, como es lógico, tienen los mismos soportes metodológicos, tomando como referente básico los objetivos del centro y su nivel de consecución”(Escudero, 1997, p.3), vale decir, la evaluación de la gestión institucional está orientado en los resultados obtenidos institucionalmente.

2.3. Bases conceptuales

Clima organizacional. Son las percepciones que presentan los trabajadores de una institución sobre su institución y que actúan en función de ella para el logro de sus metas institucionales.

Gestión institucional. Es la gestión que armoniza medios, recursos, procesos, actividades y fines que se concretan en objetivos o propósitos a alcanzar a nivel institucional.

Gestión. Viene a ser el empleo de la técnica, instrumento y proceso para manejar el recurso y cumplir con cada una de las funciones que exige la institución.

El liderazgo. Se relaciona con el principio de autoridad hacia los demás. La persona que lidera se adecúa a la realidad de sus estudiantes. Cumple la función de ser mediador para alcanzar los objetivos institucionales. También retrata el arte; orienta, comunica y motiva a los trabajadores de una respectiva organización en bien de las metas.

III. METODOLOGÍA

Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari-2021.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre clima organizacional y la organización institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre clima organizacional y la innovación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

Existe relación significativa entre clima organizacional y la evaluación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.

3.2. Variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Gestión institucional

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
Variable 1: Clima organizacional	Goncalvez (1997) define al clima organizacional “como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización” (p. 89)	Cuestionario sobre clima organizacional que medirá las dimensiones establecidas y que estará compuesto por 30 items.	Identidad Institucional	Conocen los objetivos institucionales Conocen la visión y misión institucionales y valora su institución.	Ordinal: Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo(2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Relaciones interpersonales	Grato ambiente de trabajo Apertura en el personal directivo	
			Dinámica Institucional	Adecuadas actividades pedagógicas e institucionales Normas de convivencia claras	
Variable 2: Gestión Institucional	Alvarado (2001), precisa que la gestión institucional puede entenderse como: “La aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales” (p. 54)	Cuestionario sobre gestión institucional que medirá las dimensiones: organización, innovación y evaluación.	Organización	Conocimiento de plan anual Viabilidad en trámite administrativo Organización educativa eficiente	1= Nunca/ Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) En desacuerdo(2) Totalmente en desacuerdo (1)
			Innovación	Uso de estrategias innovadoras Entusiasmo por el cambio Participación en jornadas académicas	
			Evaluación	Acompañamiento y monitoreo directivo Aceptación a la evaluación permanente Análisis de resultados académicos	

3.4. Tipo y Nivel de investigación

La investigación que se presenta se realizó como tipo básica y nivel correlacional. Al respecto Baena (2014) consideran que “la investigación pura es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento” (p.11).

3.5. Métodos

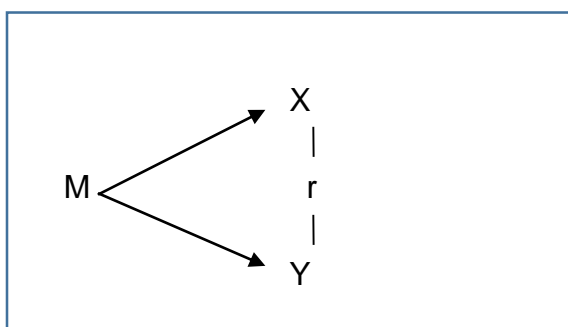
Al desarrollar la investigación se recurrió al uso de los siguientes métodos:

Método hipotético deductivo. Este método de acuerdo a Bernal (216) precisa que “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teoría” (p.71).

Método de análisis síntesis. De acuerdo a Gómez (2012) el análisis “consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre éstas” (p.15) Asimismo, se hará uso del método de síntesis, que de acuerdo a Gómez (2012) “Su principal objetivo es lograr una síntesis de lo investigado; por lo tanto, posee un carácter progresivo, intenta formular una teoría para unificar los diversos elementos del fenómeno estudiado” (p. 16)

3.6. Diseño de investigación.

El diseño de investigación que se utilizó fue el no experimental, transversal, correlacional, al respecto, . Quispe (2012), sostiene que este diseño “Tiene el propósito de identificar las causas o factores que produjeron el efecto analizado y que constituye el problema de investigación” (p.87). El esquema representativo del presente diseño es:



Dónde:

M : representa a la muestra de estudio.

O : representa a las observaciones.

x, y : representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

r : representa las posibilidades correlacionales entre las variables.

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

De acuerdo a Monje (2011) “La población o universo es el conjunto de objetos, sujetos o unidades que comparten la característica que se estudia y a la que se pueden generalizar los hallazgos encontrados en la muestra para ser sometidos a la observación” (p.25). En la investigación, la población se encuentra conformada por 60 docentes de instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Pichari.

3.7.2. Muestra. Según Behar (2008) “La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población” (p.59). En la investigación, la muestra se encuentra conformada por 43 docentes de instituciones educativas de nivel primaria del distrito de Pichari.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1. La técnica. En el presente estudio se utilizó la técnica denominada la encuesta. Al respecto, Abero, Berardi, Capocasale, García y Rojas (2015)

precisan que “Mediante dicha técnica se recogen las expresiones de la población objetivo de estudio, para lo cual se selecciona una muestra representativa de ella, a la que se le aplica un cuestionario” (p.74).

3.8.2. Instrumentos.

Cuestionario. El instrumento con el que se recabó la información fue el cuestionario. Este instrumento “es de gran utilidad en la investigación científica, ya que constituye una forma concreta de la técnica de la encuesta, logrando que el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujeten a determinadas condiciones” (Gómez, 2012, p.58).

3.9. Validez y confiabilidad de instrumentos

3.9.1. Validez.

Para confirmar la validez de los instrumentos se procedió con la selección de tres expertos, a quienes se le solicitó su correspondiente participación en la validación de los instrumentos en base a la ficha de expertos proporcionada por la universidad. Luego de su correspondiente revisión y aprobación los expertos emitieron los siguientes valores:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
2	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											75%

el resultado final de este proceso muestra un valor igual a 75% de validez, con ellos se puede sostener que los instrumentos son muy buenos y poseen una buena validez.

3.9.2. Confiabilidad.

Concluida la fase de la validación de los instrumentos, estos fueron sometidos a un proceso de confiabilidad, para ello se aplicó los instrumentos en una muestra de piloto de diez docentes. Los resultados obtenidos mediante este proceso fueron sometidos a la prueba estadística Alpha de Cronbach, el cual presenta los siguientes resultados:

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	30

El resultado de la prueba de confiabilidad del cuestionario sobre clima organizacional, muestra un valor igual a 0,896 que permite sostener que el cuestionario es confiable para su utilización.

Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	36

El resultado de la prueba de confiabilidad del cuestionario sobre gestión institucional, muestra un valor igual a 0,794 que permite sostener que el cuestionario es confiable para su utilización.

3.10. Técnicas de procesamiento de datos

Los resultados de la investigación una vez sistematizados estos fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 25. El procesamiento de los datos se realizó en dos niveles: descriptivo e inferencial. La primera permite presentar los resultados a través de tablas porcentuales de contingencia. En el segundo caso, los datos son presentados de manera inferencial en ella se visibiliza los resultados de la prueba de hipótesis. Para hallar la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba estadística Rho de Spearman.

3.11. Aspectos éticos

La investigación que se realiza con seres humanos requiere de manera inevitable la presentación de la correspondiente autorización para el desarrollo de la investigación, con esa finalidad se solicitó a las instituciones educativas la correspondiente autorización. Asimismo, los resultados fueron procesados guardando la absoluta confidencialidad de la identidad de los participantes en la investigación. De igual modo se respeta el derecho de autoría por lo que se hace uso de las normas APA vigente.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de clima organizacional y gestión institucional en las instituciones educativas

		Gestión			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	4	0	0	4
		9,3%	0,0%	0,0%	9,3%
	Regular	5	1	0	6
		11,6%	2,3%	0,0%	14,0%
	Buena	0	8	25	33
		0,0%	18,6%	58,1%	76,7%
Total		9	9	25	43
		20,9%	20,9%	58,1%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta

Los datos más relevantes obtenidos a través de la encuesta realizada a los maestros, muestran que el 76,7% considera como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, del total de encuestados se observa que el 58,1% de maestros considera como buena la gestión institucional en sus centros educativos. Es importante subrayar que estos resultados muestran la relación directa existente entre las variables en investigación.

Tabla 2

Nivel del clima organizacional y organización institucional en las instituciones educativas

		Organización			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	4	0	0	4
		9,3%	0,0%	0,0%	9,3%
	Regular	1	5	0	6
		2,3%	11,6%	0,0%	14,0%
	Buena	0	1	32	33
		0,0%	2,3%	74,4%	76,7%
Total		5	6	32	43
		11,6%	14,0%	74,4%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta

La información obtenida a través de la encuesta realizada a los maestros, muestran que el 76,7% considera como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Por otro lado, del total de encuestados se observa que el 74,4% de maestros considera como buena la organización institucional en sus centros educativos. Es importante subrayar que estos resultados muestran la relación directa existente entre las variables clima organizacional y organización institucional.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional e innovación institucional en instituciones educativas

		Innovación			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	4	0	0	4
		9,3%	0,0%	0,0%	9,3%
	Regular	2	4	0	6
		4,7%	9,3%	0,0%	14,0%
	Buena	0	3	30	33
		0,0%	7,0%	69,8%	76,7%
Total		6	7	30	43
		14,0%	16,3%	69,8%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta

Los resultados más relevantes obtenidos a través de la encuesta realizada a los maestros, muestran que el 76,7% considera como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, del total de encuestados se observa que el 69,8% de maestros considera como buena la innovación institucional en sus centros educativos. Es importante subrayar que estos resultados muestran la relación directa existente entre las variables clima organizacional e innovación institucional.

Tabla 4

Nivel del clima organizacional y evaluación institucional en instituciones educativas

		Evaluación			Total
		Deficiente	Regular	Buena	
Clima	Deficiente	4	0	0	4
		9,3%	0,0%	0,0%	9,3%
	Regular	4	2	0	6
		9,3%	4,7%	0,0%	14,0%
	Buena	0	7	26	33
		0,0%	16,3%	60,5%	76,7%
Total		8	9	26	43
		18,6%	20,9%	60,5%	100,0%

Fuente: Datos obtenidos mediante la encuesta

Los datos más relevantes obtenidos a través de la encuesta realizada a los maestros, muestran que el 76,7% considera como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, del total de encuestados se observa que el 60,5% de maestros considera como buena la evaluación institucional en sus centros educativos. Es importante subrayar que estos resultados muestran la relación directa existente entre las variables en investigación.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 5

Resultados de la prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima	,551	43	,000
Gestión	,706	43	,000

Teniendo en cuenta que la cantidad de docentes encuestados es de 43 (menor a 50) se utilizó la prueba Shapiro Wilk para determinar la normalidad de los datos en la muestra. En la tabla se observa que las variables clima organizacional y gestión institucional muestran una distribución no normal ($p < 0,05$) debido a que presentan un $p = 0,000$ respectivamente. Los resultados obtenidos demandan que los datos de las variables sean sometidos a una prueba de hipótesis a través de estadígrafos de correlación no paramétrica.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p = 0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 6*Resultado de la hipótesis general*

Correlaciones				
			Clima	Gestión
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Teniendo en cuenta la hipótesis general establecida y con el coeficiente de correlación hallada que es equivalente a 0,803 se puede afirmar la presencia de una muy buena y positiva relación; así como un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a que existe relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria, es decir, que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la gestión institucional.

4.2.3. Prueba de Hipótesis específica 1

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 7*Resultado de la hipótesis específica 1*

Correlaciones				
			Clima	Organización
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,950**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Organización	Coeficiente de correlación	,950**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

En relación a la hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación hallada es equivalente a 0,950 con el que se puede afirmar la presencia de una muy buena y positiva relación entre la V1 y la V2; así como un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a que existe relación entre el clima organizacional y la organización institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria, es decir, que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la organización institucional.

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 8*Resultado de la hipótesis específica 2*

Correlaciones				
			Clima	Innovación
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,878**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Innovación	Coeficiente de correlación	,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Considerando a la hipótesis específica 2 y el coeficiente de correlación hallada que es equivalente a 0,878 se puede afirmar la presencia de una muy buena y positiva relación entre la V1 y la V2; así como un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a que existe relación entre el clima organizacional y la innovación institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria, es decir, que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la organización institucional.

4.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$; Existe relación entre X e Y

b. Nivel de significancia

$p=0,05$

c. Prueba estadística

Rho de Spearman

Tabla 9*Resultado de la hipótesis específica 3*

Correlaciones				
			Clima	Evaluación
Rho de Spearman	Clima	Coeficiente de correlación	1,000	,801**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Evaluación	Coeficiente de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

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

Teniendo en cuenta la hipótesis específica 3 y con el coeficiente de correlación hallada que es equivalente a 0,801 se puede afirmar la presencia de una muy buena y positiva relación; así como un $p=0,000 < 0,05$ que permite rechazar la H_0 y aceptar la H_a que existe relación entre el clima organizacional y la evaluación institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria, es decir, que cuanto mejor sea el clima organizacional, mejor será la evaluación institucional.

4.3. Discusión de resultados

La investigación sobre las variables clima organizacional y gestión institucional, se desarrolló teniendo el sustento teórico respecto a la primera variable en Goncalvez (1997) quien define al clima organizacional "como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización" (p. 89), es decir, es la sensación que tienen los trabajadores de una institución y que esta la reflejan en sus actitudes durante su desempeño laboral.

Asimismo, respecto a la segunda variable, esta se sustenta en Farro (2001), quien precisa que la gestión institucional "es la capacidad de la entidad para implementar su plan estratégico, a través de los presupuestos institucionales que abarque el mismo, desagregando considerablemente los resultados de estos últimos, mediante los planes operativos anuales" (p. 186). Es decir, la gestión

institucional se orienta a cumplir con cada actividad institucional, las cuales fueron previamente planificadas, organizadas, comunicadas, controladas y socializadas a nivel de la entidad.

Las teorías expuestas son la base en la que se sustenta el trabajo de investigación y la que permitió concluir, respecto a la hipótesis general, que existe relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria. Resultado que se sustenta en el 76,7% de maestros considera como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Asimismo, del total de encuestados se observa que el 58,1% de maestros considera como buena la gestión institucional en sus centros educativos. Interpretando este resultado se puede afirmar que un buen clima organizacional genera una buena gestión institucional.

El resultado expuesto coincide con la investigación realizada por Ascencio (2018) titulada “El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la Inmaculada Concepción - Callao”. En ella se concluye que efectivamente se presenta esta asociación entre el clima organizacional y la gestión institucional en la muestra de estudio. Este vínculo es significativo. En ese sentido, el progreso o desarrollo del clima a nivel de las organizaciones también traerá consigo un beneficio en la gestión institucional porque el progreso de uno implica el desarrollo del otro.

Por otro lado, los resultados obtenidos respecto a las hipótesis específicas, permitieron concluir que existe relación entre el clima organizacional y la organización institucional, la innovación institucional y evaluación en las instituciones educativas de nivel de educación primaria. El cual es demostrado cuando se muestra que el 76,7% de maestros consideran como buena el clima organizacional en sus instituciones educativas. Por otro lado, del total de encuestados se observa que el porcentaje mayoritario de maestros considera como buena la organización, innovación y evaluación institucional en sus centros educativos. Es importante subrayar que estos resultados muestran que a un buen clima organizacional le corresponde una buena organización, innovación y evaluación institucional.

Estos resultados son corroborados por la investigación realizada por Quispe (2019) titulada "Clima organizacional y Gestión Institucional de las Instituciones Educativas Primarias N° 70003 Y N° 70018 de la Ciudad de Puno". Llevada a cabo las respectivas pruebas estadísticas, se ha llegado a determinar que la significancia presenta un valor de cero y por ello, se acepta la hipótesis de estudio. Al mismo tiempo, se evidencia una puntuación de 0,69 que demuestra una correlación fuerte según el estadígrafo r de Pearson. Dicha asociación es positiva y directa. Por lo tanto, el clima de la organización se encuentra relacionada con la gestión institucional en los centros de estudios que formaron parte de esta investigación.

Anzola (2003), se refiere al clima organizacional como "las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra" (p.95). por otro lado, Alvarado (1999), afirma que la gestión institucional "puede entenderse como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales" (p. 17). Esto quiere decir que una buena percepción del clima organizacional expresada por los maestros, lleva consigo una buena gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria en el distrito de Pichari.

CONCLUSIONES

El coeficiente de correlación hallada que es equivalente a 0,803 y el $p=0,000<0,05$ razón por el que se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.

La prueba Rho de Spearman muestra el coeficiente de correlación equivalente a 0,950 y un $p=0,000<0,05$ valores que permiten concluir que existe relación entre el clima organizacional y la organización institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.

Los datos hallados presentan un coeficiente de correlación equivalente a 0,878 y un $p=0,000<0,05$ permiten concluir que existe relación entre el clima organizacional y la innovación institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.

El coeficiente de correlación hallada es equivalente a 0,801 y el $p=0,000<0,05$ razón por el que se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la evaluación institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria.

RECOMENDACIONES

Realizar investigaciones relacionadas con las variables estudiadas en otros distritos con la finalidad de generalizar sus resultados y tomar las previsiones del caso.

Complementar el estudio con investigaciones cualitativas que permitan comprender e interpretar los resultados con el objetivo de encaminar a las instituciones educativas hacia la mejora de la educación.

Fomentar programas conducentes a la mejora y fortalecimiento de la gestión institucional en los directivos de las instituciones educativas.

Utilizar los resultados de la investigación para la realización de investigaciones de carácter experimental que busquen la mejora de las variables en otras muestras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, Y. (2018) *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de La Municipalidad Distrital De Huaura - 2016*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/1734>
- Alva, S. (2018). *El liderazgo pedagógico y aplicación de la autoevaluación institucional en instituciones educativas estatales de la red N° 03, de la UGEL 05 del distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10089/Alva_rs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Angelino, M. (2018). *El Clima Organizacional y la Gestión Institucional del Colegio Humberto Luna de Cusco-2017*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37170/angelino_sm.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Por%20lo%20que%20podemos%20afirmar,el%20ejercicio%20de%20sus%20funciones.
- Aldana, E. (2013). *La gestión institucional y el clima laboral en las I.E. “Francisco Bolognesi” y “Nuestra Señora de Fátima” de la Oroya – Junín*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://core.ac.uk/download/pdf/323349149.pdf>
- Alvarado, O. (1999). *Gestión Educativa*. Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo.
- Alvarado, O. (2001). *Gestión Educativa: Enfoques y procesos*. Editorial San Marcos, Lima.
- Arana, M. (2001). *Principios y procesos de la gestión educativa*. Colección Biblioteca Pedagógica. Editorial San Marcos, Lima.
- Ascencio, E. (2018). *El clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Institución Educativa N° 5003 - Virgen de la*

- Inmaculada Concepción - Callao*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1787/TM%20CE-Ev%203580%20A1%20-%20Ascencio%20Pedroso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Capcha, J. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del I.E.S.P.P. Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma – región Junín*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2113/1/T026_04030712_M.pdf
- Castro, F. (2005). *Gestión curricular: Una nueva mirada sobre el currículum y la institución educativa*. En *Horizontes Educativos*, Vol. 10 (1), p. 13 – 25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97917573002>
- Carbonell, J. (2001). *La aventura de innovar. El cambio en la escuela*. Madrid: Morata.
- Chacón, V. (2015) *Análisis del clima organizacional de la empresa representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula*. Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Escudero, T. (1997) *Enfoques modélicos y estrategias en la evaluación de centros educativos*.
http://www.etpcba.com.ar/Documentos/Sitios/Evaluacion_Intitucional/16_ENFOQUES_MOD%C3%89LICOS.pdf
- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*. Lima, Perú: Farro Custodio, Francisco.
- Gallegos, F. (2016) *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016*. Universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4637>

- Gómez, E. y Villegas, M. (2016) *Plan de mejoramiento para fortalecer el clima organizacional de la Corporación Educativa Omega a través de la percepción de la comunidad educativa*. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/984/tesis%20noviembre%2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hoyle, E. (1969). *How does the Curriculum Change? I. A Proposal for Inquiry*.
 Journal of Curriculum Studies. 1.2. 132-141.
- Hurtado, N. (2018). *El clima organizacional en la gestión Institucional de la Institución Educativa Parroquial San Vicente Ferrer, Los Olivos, 2018*.
 Universidades César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18019/Hurtado_PNJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Litwin, G. y Stinger, R. (2009) *Características del clima organizacional*. Editorial Mc Grow Hill, 2009.
- Mora V., A. I. (2008). *La Evaluación Educativa: Concepto, Períodos y Modelos*.
 Revista Actualidades Investigativas en Educación, 4(2), 1-28. Instituto de Investigación en Educación [INIE]. Universidad de Costa Rica.
<http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2004/archivos/periodos.pdf>
- Marcone, R. y Martín, N. (2003). *Construcción y validación de un inventario de cultura organizacional educativa*. Oviedo: Universidad de Playa Ancha – Universidad de Oviedo.
- Lamoyi, C.L. (2007). *La organización social de la escuela: clima organizacional en la escuela secundaria técnicos generales del estado de Tabasco*.
 Universidad Autónoma de Querétaro. México.
- Mamani, N. (2019). *Clima organizacional y gestión institucional de la Sede Administrativa Unidad de Gestión Educativa Local de la Provincia de Melgar – 2017*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/4095/T036_45746917_M.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ministerio de Salud – MINSA (2011) *Plan de clima organizacional 2008 – 2011*.

- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria Red N° 7 Callao*. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1224/1/2012_Morocho_Cultura%20organizacional%20y%20autopercepci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20las%20instituciones%20educativas%20del%20nivel%20primaria%20Red%20N%C2%B0%207%20Callao.pdf
- Morey, R. y Coelho, A. (2016). *Clima organizacional y su relación con la gestión institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local Maynas Iquitos 2015*. UNAP. https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/4414/Rossana_Tesis_Maestr%c3%ada_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Newstrom, J. (2003). *Evaluación del Clima Organizacional en Profesores universitarios de Ciencias Económico-Administrativas*. <http://www2.uacj.mx/IIT/CULCYT/Eneroabril2011/5%20Articulo%20Clima%20Org.pdf>
- Quispe, J. (2017). *La gestión institucional y su relación con el clima organizacional de las instituciones educativas primarias del distrito de Desaguadero 2015*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32688?locale-attribute=es>
- Quispe, L. (2019). *Clima organizacional en la Gestión Institucional de las Instituciones Educativas Primarias N° 70003 Y N° 70018 de la Ciudad de Puno*. Universidad Nacional del Altiplano de Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/14664/Quispe_Ja_llo_Lilian_Angelica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Sovero, F. (2007). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores.

- Sovero, F. (2013). *Cómo dirigir una Institución Educativa*. AFA, Editores Importadores.
- Troncos, M. (2018). *Relación entre la Gestión Institucional Y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa 40631 Juan Pablo II, José Luis Bustamante Y Rivero, Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8059/EDMtrchm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tuban, R. (2000). *Evaluación*. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/garcia_s_ac/capitulo2.pdf
- Vargas, J. (2014) *Influencia del clima institucional en la gestión pedagógica de los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Caravelí del nivel primario del año 2011*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/876>
- Zaltman. G., Duncan, R. y Holbek. J. (1973). *Innovations and Organizations*. New York: J. Wiley & Sons.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre clima organizacional y gestión institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari – 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre clima organizacional y la organización institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y la innovación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?</p> <p>¿Qué relación existe entre clima organizacional y la evaluación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?</p>	<p>Objetivo general ¿Conocer la relación que existe entre clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari?</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la organización institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la innovación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la evaluación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre clima organizacional y la gestión institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari-2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre clima organizacional y la organización institucional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y la innovación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p> <p>Existe relación significativa entre clima organizacional y la evaluación institucional en instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional Dimensiones:</p> <p>Variable 2: Gestión institucional</p>	<p>Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional Población: 60 docentes de instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari</p> <p>muestra:43 docentes instituciones educativas de nivel de educación primaria del distrito de Pichari Técnica: Encuesta Instrumento: cuestionario</p>

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educativa

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado Profesor (a):

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibe el clima organizacional en la Institución Educativa donde usted labora. La presente encuesta es anónima; por favor responda con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional, cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuesta que debe calificar. Responda encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) NUNCA 2) AVECES 3) SIEMPRE

N°	DIMENSIONES E INDICADORES	1	2	3
	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			
1	Todos los profesores, auxiliares y alumnos conocen los objetivos y metas de la institución educativa.			
2	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con los objetivos y metas planteados.			
3	Comparte sus objetivos personales con los de la institución educativa.			
4	Se siente identificado con su labor como docente.			
5	Espera con entusiasmo su próximo día de labor académica.			
6	Los auxiliares, profesores y personal directivo trabajan en conjunto para resolver problemas de interés común.			
7	Participas activamente en las jornadas pedagógicas proponiendo soluciones a la problemática académica.			
8	Tiene dificultades para participar en comisiones de trabajo o en asumir responsabilidades.			
9	En el desarrollo de su labor académica existe un nivel de satisfacción laboral y Profesional.			
10	Se siente orgulloso(a) de pertenecer a su institución educativa.			
	RELACIONES INTERPERSONALES			
11	Existe un grato ambiente de trabajo en la institución educativa.			
12	El personal directivo promueve reuniones frecuentes con los docentes y auxiliares.			
13	Existe apertura en el personal directivo para tratar problemas relacionados con su labor docente.			
14	Existe conflictos o enemistades entre los docentes, auxiliares y personal directivo de la institución.			
15	Existe libertad en el personal de la institución para expresar sus ideas de manera abierta.			

16	Percibe un espíritu de cooperación y ayuda entre docentes, administrativos y personal directivo.			
17	Existe conflicto o enemistad entre los docentes y auxiliares de la institución educativa.			
18	Recibe el apoyo y colaboración requerida para el desempeño de sus funciones como docente por parte del personal directivo.			
19	El personal directivo se interesa por su labor docente, propiciando un clima de concordia.			
20	Conoce el personal directivo los problemas que aquejan a los profesores.			
	DINÁMICA INSTITUCIONAL			
21	Considera que en la institución educativa se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas e institucionales.			
22	Las normas establecidas en el reglamento interno son claras y conocidas por todos los miembros de la institución educativa			
23	Existe constante monitoreo y supervisión de la labor docente por parte del personal directivo.			
24	Existe flexibilidad para la presentación de la carpeta pedagógica y demás documentos.			
25	Los parámetros que definen las normas de convivencia son claros y conocidos por alumnos, docentes y el personal directivo.			
26	Se facilita la participación de los profesores en la toma de decisiones.			
27	Las decisiones que afectan el normal funcionamiento de la institución educativa son tomadas en forma vertical y autoritaria.			
28	El personal directivo valora el desempeño docente, así como el esfuerzo para el cambio.			
29	Se estimula a aquellos docentes que muestran desempeño sobresaliente en el cumplimiento de sus funciones.			
30	Se siente satisfecho con el funcionamiento de su institución educativa.			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Baremación	Buena	61 - 90
	Regular	31- 60
	Deficiente	0 - 30



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA
Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Gestión Educacional

CUESTIONARIO DE ENCUESTA SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Estimado (a) maestro (a), reciba un cordial saludo, estamos realizando una tesis sobre Gestión institucional en su institución educativa, para lo cual apelamos a su buena disposición y tenga a bien de contribuir con este trabajo desarrollando la presente encuesta. Le aseguramos nuestra discreción con los datos, gracias.

Instrucciones: Por favor responda todas las preguntas, evaluando cada aseveración en una escala del 1 al 4, siendo 1 Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 De acuerdo, 4 Totalmente de acuerdo

INDICADORES	1	2	3	4
ORGANIZACIÓN				
1. Los estudiantes son informados permanentemente sobre los resultados de su progreso escolar.				
2. Conozco el plan anual de esta institución.				
3. Existe una programación de actividades que ordena el funcionamiento de la institución.				
4. En esta institución existe una buena organización de los estudiantes.				
5. La dirección de la institución se hace responsable por los resultados de su gestión.				
6. El trato que los trabajadores del instituto les dan a las alumnas.				
7. Es fácil para acceder a la información que solicitas al momento de hacer un trámite en la institución.				
8. Los trámites que debes hacer en la institución son rápidos.				
9. Existen convenios que ha firmado el instituto con alguna o varias universidades y que son vigentes para que puedan seguir las alumnas con sus estudios.				
LIDERAZGO				
10. Existe capacidad para liderar en este instituto.				
11. Se delega las funciones en esta institución.				
12. Se fomenta una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre los profesores.				
13. Se mantiene una relación adecuada entre la organización estudiantil y dirección.				
14. Se mantiene un equilibrio entre los objetivos/necesidades del instituto y los intereses/necesidades de los profesores.				
15. Apertura a la contribución de los demás actores.				
16. El manejo de conflictos es el adecuado.				
17. La dirección lidera y conduce los procesos pedagógicos y administrativos de este instituto.				
INNOVACIÓN				
18. Los profesores usan diversas formas de enseñar.				

19. Las mejoras conducen a las metas institucionales.				
20. La institución viene posicionándose en el mercado.				
21. Se aprende de los errores.				
22. Se genera ideas partiendo del contexto.				
23. Interrelación con otras instancias educativas.				
24. Se contagia entusiasmo para realizar cambios.				
25. En este instituto se ofrece apoyo permanente a los docentes para que mejoren su trabajo.				
26. Los profesores de este instituto participan en cursos o jornadas de perfeccionamiento y capacitación para mejorar su trabajo.				
EVALUACIÓN				
28. La dirección del instituto monitorea y acompaña el trabajo de los profesores.				
29. Se programa anualmente la aplicación de instrumentos de evaluación externa (por nivel, departamentos, ciclos, u otros) para determinar los niveles de aprendizaje de cada estudiante y curso.				
30. El equipo directivo se evalúa de manera continua.				
31. Se recoge información relevante para dar a conocer a los estudiantes.				
32. Se analiza permanentemente los resultados obtenidos por las estudiantes.				
33. Los resultados obtenidos son utilizados para tomar decisiones que permitan mejorar la gestión del instituto.				
34. Los mejores docentes son incentivados y/o premiados.				
35. El trabajo académico desarrollado por los alumnos es revisado oportuna y periódicamente por los profesores.				
36. Se mide sistemáticamente la satisfacción de los estudiantes en relación a los resultados de aprendizaje que se obtienen				

GRACIAS

BAREMACIÓN

VALORES	ORGANIZACIÓN	INNOVACIÓN	EVALUACIÓN	GESTIÓN INSTITUCIONAL
BUENA	40 - 52	28 - 39	28 - 39	109 - 144
REGULAR	27 - 39	19 - 27	19 - 27	73 - 108
DEFICIENTE	13 - 26	9 - 18	9 - 18	36 - 72

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,896
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,896
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,897
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,896
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,896
ITEM11	109,10	188,544	,535	,896
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,896
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,898
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,897
ITEM18	109,70	200,900	,012	,879
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,890
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866

ITEM22	109,50	185,389	,543	,866
ITEM23	109,60	185,378	,534	,896
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,895
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,898
ITEM28	109,10	188,544	,535	,896
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	185,389	,543	,896

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	79,20	32,400	-,259	,788
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,792
ITEM3	78,90	30,100	,146	,794
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,787
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,797

ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,786
ITEM8	78,90	27,211	,642	,792
ITEM9	78,80	29,067	,459	,775
ITEM10	78,80	29,067	,459	,785
ITEM11	79,10	31,211	,006	,791
ITEM12	79,10	31,211	,006	,771
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM15	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM16	79,00	30,667	,085	,788
ITEM17	78,90	31,211	-,032	,798
ITEM18	78,90	31,433	-,056	,794
ITEM19	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM20	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM21	79,00	30,667	,085	,768
ITEM22	78,90	31,211	-,032	,788
ITEM23	79,00	30,444	,060	,783
ITEM24	79,00	30,444	,060	,793
ITEM25	79,10	29,878	,183	,781
ITEM26	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM27	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM28	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM29	79,00	32,444	-,248	,770
ITEM30	78,80	29,733	,174	,782
ITEM31	78,90	31,433	-,056	,764
ITEM32	78,90	31,433	-,056	,774
ITEM33	78,90	31,433	-,056	,784
ITEM34	78,90	31,433	-,056	,794
ITEM35	79,00	30,667	,085	,768
ITEM36	78,90	25,878	,889	,790

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 053-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

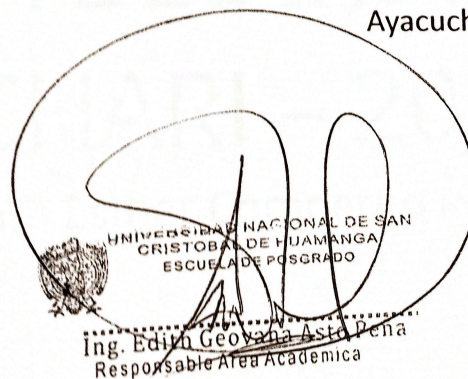
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR:	Bach. RUTH ESTHER COMPERITO ROBLES
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI – 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	17% de similitud
N° DE TRABAJO:	2021536362
FECHA:	23-feb.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 23 de febrero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Área Académica

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI - 2021

por Ruth Esther Comperito Robles

Fecha de entrega: 23-feb-2023 04:39p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2021536362

Nombre del archivo: TESIS_ACABADO_RUTH_COMPERITO.docx (401.27K)

Número de palabras: 14548

Número de caracteres: 84471

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR

AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00133-2023-UNSCH-EPG/D

Siendo las 9:30 a.m. del 13 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ** director (e) de la Escuela de Posgrado, **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ** y la **Dra. Brunihda Ailly ACOSTA MELCHOR**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INSTITUCIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE PICHARI-2020**. En la ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. Ruth Esther COMPERITO ROBLES**, Teniendo como asesor al **Dr. Jaime Adrián VARGAS JERÍ**.

Posteriormente se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

En la continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio resultado el siguiente calificativo: 15 (QUINCE)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Por lo tanto, el presidente del Jurado recomienda que la que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la **Bach. Ruth Esther COMPERITO ROBLES**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL** Siendo las...11:00... hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las...11:00... hrs. Del 13 de febrero 2023.

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Guido Alfonso PÉREZ SÁEZ
Miembro

.....
Dra. Brunihda Ailly ACOSTA MELCHOR
Miembro

.....
Dr. Marco Rolando ARONES JARA
Secretario Docente

Observaciones:

.....

.....