



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRES INSTITUCIONES  
EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2023

**Línea de investigación:**

**Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión y  
Administración de la Educación

**Autor**

Vega Mucha, Enrique Iván

**Asesor**

Palácios Sánchez, José Manuel

ORCID: 0000-0002-1267-5203

**Jurado**

Vasquez Garcia, Pedro Alipio

Maldonado Calderon, Julia Soledad

Engracio Salinas, Jorge Aurelio

**Lima - Perú**

**2024**



# GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

27%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	5%
4	<a href="https://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	<1%



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRES  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SAN  
MIGUEL, LIMA, 2023**

**Línea de investigación:  
Educación para la sociedad del conocimiento**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión y Administración de la Educación

**Autor:**

Vega Mucha, Enrique Iván

**Asesor:**

Palacios Sánchez, José Manuel

(ORCID: 0000-0002-1267-5203)

**Jurado:**

Vasquez Garcia, Pedro Alipio

Maldonado Calderon, Julia Soledad

Engracio Salinas, Jorge Aurelio

Lima – Perú

2025

**Dedicatoria**

A Rómulo y Esther que han sabido forjarme con buenos sentimientos, hábitos, valores y algunas libertades lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos difíciles y culminar los proyectos.

A Roció mi amada esposa, por su amor y apoyo incondicional.

A Eleonora, Valentina y Aurora mis princesas y motivo de inspiración, trabajo y superación.

A la memoria de Julio.

**Agradecimientos**

A Dios mi creador, por permitirme continuar en este mundo.

A José, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la culminación de este trabajo. Su guía no solo me proporcionó claridad académica, sino también motivación en momentos de duda.

## Índice

Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Descripción del problema.....	2
1.3. Formulación del problema .....	3
Problema general .....	3
Problemas específicos.....	3
1.4. Antecedentes .....	3
1.5. Justificación de la investigación.....	8
1.6. Limitaciones de la investigación .....	8
1.7. Objetivos de la investigación .....	9
Objetivo general .....	9
Objetivos específicos .....	9
1.8. Hipótesis.....	9
Hipótesis general .....	9
Hipótesis específicas.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Marco conceptual .....	11

III.	MÉTODO .....	18
3.1.	Tipo de investigación .....	18
3.2.	Población y muestra .....	18
3.3.	Operacionalización de variables.....	20
3.4.	Instrumentos .....	21
3.5.	Procedimientos .....	22
3.6.	Análisis de datos.....	23
3.7.	Consideraciones éticas .....	23
IV.	RESULTADOS.....	24
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	39
VI.	CONCLUSIONES .....	45
VII.	RECOMENDACIONES.....	47
VIII.	REFERENCIAS.....	48
IX.	ANEXOS .....	55

## Índice de tablas

Tabla 1 Docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023 .....	19
Tabla 2 Muestra de Docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023 .....	20
Tabla 3 Distribución de frecuencias de Gestión institucional y clima organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.....	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias de Gestión administrativa y clima organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.....	25
Tabla 5 Distribución de frecuencias de Gestión pedagógica y clima organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.....	26
Tabla 6 Distribución de frecuencias de Gestión comunitaria y clima organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.....	27
Tabla 7 Distribución de frecuencias de Gestión educativa y clima organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.....	28
Tabla 8 Distribución de frecuencias de Gestión educativa y clima organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.....	29
Tabla 9 Distribución de frecuencias sobre Gestión educativa según docentes en tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023 .....	30

Tabla 10 Distribución de frecuencias sobre Clima organizacional según docentes en tres instituciones educativas .....	31
Tabla 11 Prueba de normalidad de los datos .....	32
Tabla 12 Correlación entre gestión institucional y el clima organizacional.....	33
Tabla 13 Correlación entre gestión administrativa y el clima organizacional.....	34
Tabla 14 Correlación entre gestión pedagógica y el clima organizacional .....	35
Tabla 15 Correlación entre gestión comunitaria y el clima organizacional.....	36
Tabla 16 Correlación entre gestión educativa y el clima organizacional .....	37
Tabla 17 Resumen de la correlación de la variable gestión educativa y sus dimensiones con la variable clima organizacional .....	38

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación de la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023. La investigación planteada fue de tipo básica, enfoque de investigación cuantitativo. El método a seguir fue hipotético deductivo, el diseño de investigación fue no experimental, debido a que no se manipularán las variables de estudio; de corte transversal, dado que se realizó en un momento en específico; correlacional pues la intención es conocer la relación de las variables estudiadas, la población consideró estas tres instituciones educativas, la muestra 94 docentes, muestreo probabilístico se obtuvo como resultado la decisión estadística de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) debido a un valor de  $p$  extremadamente bajo ( $p=0.000$ ), menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, indica que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023.

**Palabras clave:** Clima organizacional, Gestión educativa, Gestión institucional, Gestión pedagógica.

### **Abstract**

The general objective of this research is to determine the relationship between educational management and the organizational climate in three public educational institutions in the District of San Miguel, Lima, 2023. The research proposed was basic, quantitative research approach. The method to be followed was hypothetical deductive, the research design was non-experimental, because the study variables will not be manipulated; cross-sectional, given that it was carried out at a specific time; correlational because the intention is to know the relationship of the variables studied, the population considered these three educational institutions, the sample was 94 teachers, probabilistic sampling resulted in the statistical decision to reject the null hypothesis ( $H_0$ ) due to an extremely p value low ( $p=0.000$ ), lower than the standard significance level of 0.05, indicates that there is a significant relationship between educational management and the organizational climate in three public educational institutions in the District of San Miguel, Lima, in 2023.

**Keywords:** Organizational climate, Educational management, Institutional management, Pedagogical management

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

El sistema educativo ha sufrido grandes cambios como consecuencia de la pandemia por COVID – 19 en todo el mundo; por tanto, al formar parte de las conocidas como organizaciones, está afrontando grandes desafíos para poder lograr las metas a nivel institucional siguiendo sus propios lineamientos, así como la adaptación a los nuevos cambios que se presenten (Aldaz et al., 2022). Dentro de esta realidad que se atraviesa se encuentra al Clima Organizacional como uno de los pilares para el adecuado funcionamiento de las instituciones ya que este provee de las condiciones necesarias para desempeñar las funciones asignadas de manera efectiva y eficiente (Macías & Saltos, 2020).

Es así que dentro de toda institución educativa se debe priorizar el bienestar de los recursos humanos que, en este caso, están conformadas por docentes, personal administrativo, personal de mantenimiento, entre otros que son los encargados de velar por el progreso de la institución y la evolución de la misma a lo largo del tiempo (Pereira & Solís, 2019). Aunado a ello, se considera también que el clima organizacional debe ser analizado para conocer cómo se comportan los trabajadores para así identificar aquellos factores negativos y mejorar el clima para tener mejores resultados (González-Garcés & Morales-Urrutia, 2020).

Es importante considerar que la percepción del clima organizacional en las instituciones es fundamental, por lo cual en el Perú existen registros que avalan que el clima organizacional es percibido favorablemente siempre y cuando la satisfacción del personal docente sea alta, así como las condiciones en las cuales se desenvuelven estos esté en condiciones óptimas o que cumplan con los requerimientos mínimos de los docentes y todo personal educativo (Maraza et al., 2022).

En este mismo contexto entra a tallar un elemento importante dentro del sistema educativo que es la Gestión Educativa que ha funcionado como soporte para el desarrollo de actividades de manera remota durante el contexto ocasionado por el COVID – 19 en distintos países de Latinoamérica (Calle et al., 2022). Asimismo, esta es capaz de contribuir en la consolidación de valores en los estudiantes funcionando como herramienta presta al servicio comunitario basada en una Educación Social que prevenga conflictos a nivel social (Bullones, 2022).

Por otra parte, según lo planteado por Estrada (2021) la gestión educativa precede el liderazgo y la motivación dentro de las instituciones educativas, teniendo participación en procesos como la planificación, organización, dirección y ejercicio docente. Estos procesos pueden mermarse siempre y cuando no se cuente con las condiciones adecuadas o propicias para realizarlos adecuadamente. En adición a ello, la gestión educativa necesita enfocar su atención de manera global donde existen distintas clases de estudiantes, docentes y trabajadores con capacidades diferentes (Esteves-Fajardo & Maldonado-Ríos, 2022).

## **1.2.Descripción del problema**

El estudio será desarrollado dentro del Distrito de San Miguel donde se encuentran localizadas distintas instituciones educativas que emplean un sistema de gestión que prevé el desarrollo institucional en base a objetivos; además, se hace hincapié en el desarrollo de un clima organizacional que sea beneficioso para la institución y sus integrantes.

Adicional a ello, tomando por conocimiento que la actualidad del sistema educativo en el Perú está atravesando un nuevo cambio como lo es el retorno a la presencialidad, se considera relevante identificar cómo se está desarrollando el clima organizacional dentro de las instituciones educativas del país, así como este es influido por la gestión educativa dado que son procesos que van de la mano para el funcionamiento de toda institución educativa.

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***Problema general***

¿Cuál es la relación entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023

#### ***Problemas específicos***

- ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?

### **1.4. Antecedentes**

De acuerdo a la revisión de la literatura existente sobre estudios previos relacionados a las variables tomadas para investigación se encuentran referentes internacionales y nacionales que servirán de base para dar sustento al estudio realizado; es así que, a nivel internacional, en Ecuador Aldaz et al. (2022) estudiaron al clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de una unidad educativa mediante un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional, trabajando con una muestra de 40 integrantes de la unidad educativa, aplicando la encuesta para recolectar los datos de investigación de los cuales se obtuvo una percepción “esperada” tanto del clima organizacional como del desempeño laboral con un 60% y 70% respectivamente, asimismo, las dimensiones del clima organizacional obtuvieron una

percepción “esperada” entre un 47,5% y 62,5%. En cuanto a la correlación, se obtuvo un valor  $p < 0.05$ , concluyendo que se presenta una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores.

Jiménez (2022) estudió la gestión educativa en relación al liderazgo directivo en diversas instituciones educativas de Ecuador con el objetivo de identificar la influencia de las variables mediante una investigación no experimental, correlacional y transversal, trabajando con una muestra de 577 individuos entre docentes, personal administrativo y padres de familia, aplicando como instrumento para recolectar información el cuestionario, obteniendo que la incidencia de la gestión educativa sobre el liderazgo directivo es significativa ( $Rho \text{ Spearman} = 0.293$ ;  $p = 0,027$ ), asimismo identificó que el vínculo del personal directivo de las instituciones educativas es positivo y significativo con la comunidad por la cual se conforma.

Un tercer referente, en Ecuador, fueron Serrano-Elizalde et al. (2022) quienes estudiaron al liderazgo transformacional en la gestión educativa, contando con una muestra de 20 docentes que pertenecen a la institución educativa localizada en la ciudad de Machala, aplicando una metodología mixta cualitativa y cuantitativa empleando así la técnica de la encuesta y la entrevista para obtener la información de estudio; de dichas técnicas se logró obtener como resultado que las cualidades del liderazgo son percibidas de manera favorable para contar con una gestión educativa más eficiente donde los estímulos son considerados importantes por un 38.09%, la consideración del líder y el planteamiento de metas obtuvieron un 47.62% de aprobación, la promoción de valores fue contundentemente respaldada por un 71.43% y las conductas asertivas se percibieron favorables por un 38.09%. De estos resultados, los investigadores concluyeron que las falencias que puede presentar el liderazgo dentro de las instituciones educativas tienen una influencia directa en el tipo y calidad de gestión educativa dentro de la misma.

En Chile, Sagredo & Castelló (2019) realizaron su investigación en torno a la gestión directiva y el clima organizacional con el objetivo de identificar aquella relación que se presenta entre la gestión directiva, la motivación y cuán comprometidos están los docentes en diversas instituciones educativas mediante una investigación de tipo no experimental, correlacional y transversal en una muestra de 40 docentes de una región chilena a quienes se les administraron encuestas para recabar la información necesaria para el proceso de investigación, obteniendo como resultado que se presenta una relación significativa y positiva entre las variables estudiadas, en primer lugar, la gestión directiva y la motivación obtuvieron un valor  $r = 0,623$  y  $p = 0,01$  mientras que, en segundo lugar la gestión directiva con el compromiso obtuvieron un valor  $r = 0,778$  y  $p = 0,01$ . Finalmente, concluyeron que la gestión directiva y el clima organizacional son de vital importancia dentro de las instituciones educativas.

En Colombia, Niebles-Nuñez et al. (2019) realizaron una investigación sobre el clima organizacional y su influencia en el desempeño de los docentes de centros educativos privados en una muestra de 107 docentes mediante un estudio cuantitativo y correlacional, aplicando la técnica de la encuesta para recoger los datos de estudio, obteniendo que el liderazgo dentro de los centros educativos privados en promedio es de 3,73% donde la cooperación obtuvo el mismo promedio mientras que, la motivación, obtuvo un promedio de 3,66% seguido de las relaciones interpersonales 3,65%, toma de decisiones 3,86% y los componentes administrativos un promedio de 3,96%. Concluyendo que los estándares del clima organizacional son aquellos que definen el desempeño de los docentes.

Dentro de los estudios elaborados a nivel nacional Carlos (2021) estudió el clima organizacional en la gestión educativa de una institución educativa ubicada en el sector Este de Lima mediante una investigación no experimental, cuantitativa y correlacional, trabajando con una muestra de 380 docentes que laboran en el mencionado sector a quienes se les

administraron dos cuestionarios compuestos por una escala de tipo Likert, obteniendo que los constructos del clima organizacional explican a la gestión educativa 57.6%; además, las dimensiones que conforman el clima organizacional tienen una influencia directa y significativa en la gestión educativa al encontrar coeficientes path positivos y  $p = 0.000$ . Concluyendo que es fundamental el fortalecimiento del clima organizacional dentro de las instituciones educativas para contar con mejores resultados en cuanto a la gestión educativa.

En Piura, Chuquihuanca et al. (2021) estudiaron al clima organizacional en 100 docentes de una institución educativa ubicada en la Región de Querecotillo mediante una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal donde se obtuvieron los datos mediante la técnica de la encuesta, obteniendo que las relaciones laborales de los docentes en su mayoría son consideradas como buenas 68%; un 44% se encontró muy de acuerdo con el clima organizacional de la institución educativa; en cuanto al clima organizacional y el desempeño docente se presenta una relación moderada ( $r = ,138$ ;  $p = .520$ ). Concluyendo que indiscutiblemente el clima organizacional es el eje fundamental para un adecuado funcionamiento y logro del éxito dentro de las instituciones educativas.

En Lima, Goetendia (2020) realizó su investigación en torno al clima y compromiso organizacional de acuerdo al estatus laboral de los trabajadores de una institución educativa localizada en Lima Metropolitana en una muestra de 125 trabajadores entre docentes y personal administrativo determinados mediante el muestreo de tipo censal debido a las dimensiones del estudio al ser este cuantitativo correlacional, aplicando la encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos para recoger la información de los cuales se obtuvo que el clima organizacional de los trabajadores mantiene una relación inversa con las dimensiones del compromiso organizacional con valores de correlación entre - 0.08 y - 0.12; de manera específica, los coeficientes de correlación del clima organizacional con las dimensiones del compromiso organizacional según la condición de los trabajadores varía entre - 0.24 y - 0.02.

De estos resultados se concluyó que no existe correlación significativa entre las variables de estudio a nivel general ni específico.

Otro estudio realizado en la ciudad de Lima por Palacios et al. (2020) estuvo enfocado en el clima organizacional y la calidad de servicio ofrecido por un centro educativo localizado en el Distrito de Santa Anita, contando con una muestra de 70 participantes entre docentes (62) y personal administrativo (8) mediante una investigación cuantitativa, descriptiva y correlacional, aplicando la encuesta como método para recolectar la información de los sujetos de investigación, obteniendo que el clima organizacional es percibido como bueno por un 58.6% y una percepción regular del servicio educativo por un 65.8%, asimismo, el valor Chi cuadrado fue de 18,300 y  $p = 0,001$  permitiendo concluir que entre el clima organizacional y la calidad del servicio en un centro educativo localizado en el Distrito de Santa Anita existe una relación significativa y positiva.

En Huánuco, Palomino-Esteban (2020) estudió al clima organizacional en relación al desempeño de los docentes de un centro educativo mediante una investigación cuantitativa, aplicada, descriptiva – correlacional, tomando una muestra de 86 profesores que voluntariamente participaron de la investigación, las técnicas empleadas para el estudio fueron la entrevista y la encuesta, obteniendo que las dimensiones del clima organizacional mantienen una relación significativa y positiva con el desempeño de los docentes con valores  $0,42 \geq r \leq 0,45$  y  $p < 0,05$  permitiendo que se rechacen las hipótesis nulas planteadas por el investigador. Asimismo, de manera general la correlación entre las variables fue  $r = 0,44$  y  $p < 0,05$  permitiendo concluir que al presentarse un clima organizacional beneficioso se verá influenciado positivamente el desempeño de los docentes.

En las zonas rurales del Perú, Zeta et al. (2020) estudiaron al clima organizacional en función del liderazgo de servicio mediante un estudio no experimental, correlacional y

explicativo, trabajando con una muestra de 60 integrantes de una institución educativa del país conformada por docentes y personal administrativo a quienes se les aplicó dos cuestionarios comprendidos por 29 y 28 reactivos respectivamente de los cuales se obtuvo que se percibe el clima organizacional como “regular” por un 48.1% contra un 16.7% que lo consideran “deficiente”, en el caso del liderazgo de servicio se percibe como “regular” por un 53.7% y “deficiente” por un 24.1%, asimismo, obtuvieron que el clima organizacional y la satisfacción laboral mantienen una relación altamente significativa ( $r = ,759$ ;  $p < 0.01$ ) además de una influencia significativa del clima organizacional sobre el liderazgo de servicios ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que existe presencia de una influencia positiva y significativa del clima organizacional en el liderazgo de servicio.

### **1.5. Justificación de la investigación**

La investigación propuesta se fundamenta teóricamente, debido a que las principales teorías existentes sobre el tema servirán de referencia, además cuentan con una base científica, asegurando una descripción clara y precisa del tema en discusión. A nivel práctico, el efecto de una variable sobre otra debe entenderse en base a los conceptos básicos y lineamientos del método científico. Finalmente, a nivel metodológico, se utilizarán herramientas de medición para determinar estadísticamente el efecto de una variable sobre otra, como antecedente para futuros estudios.

### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Tiempo: No se presentan limitaciones puesto que se cuenta con el tiempo necesario para cumplir con los objetivos de estudio.

Espaciales: Se requiere la autorización de las instituciones educativas para poder tener acceso a ellas como parte del estudio.

Recursos o información, entre otros: Los recursos humanos e informativos se encuentran al alcance del investigador.

## **1.7.Objetivos de la investigación**

### ***Objetivo general***

Establecer la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres centros educativos públicos del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023.

### ***Objetivos específicos***

- Establecer la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023.
- Establecer la relación entre la gestión administrativa y el ambiente organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023.
- Establecer la relación entre la gestión pedagógica y el ambiente organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023.
- Establecer la relación entre la gestión comunitaria y el ambiente organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023.

## **1.8.Hipótesis**

### ***Hipótesis general***

Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

### ***Hipótesis específicas***

- Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

- Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.
- Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.
- Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

Para dar sentido a la investigación, basados en la revisión de teorías y principales postulados referentes a las variables de investigación, se encuentra la propuesta del clima organizacional más reciente proveniente de Gonzáles et al. (2021) quienes lo conciben como el conjunto de funciones en relación a aquellas actitudes, creencias, valores y la motivación de los integrantes de una organización o institución. Asimismo, por parte de Iglesias et al. (2019), ya existía una concepción que ve a esta variable como el eje funcional de la disciplina administrativa donde existen diversos paradigmas donde predominan dos teorías principales que son la teoría de los sistemas y la teoría de la complejidad que revisten de importancia la participación del personal o los integrantes de toda la organización para que los procesos realizados dentro de la misma sean en pro de un buen funcionamiento.

Ahondando brevemente en el tema, Chumpitazi (2022) mencionó a Katz y Kahn como pioneros en la teoría de sistemas en la cual se puso énfasis en el vínculo entre las entidades u organizaciones con el conjunto de personas que la integran y el ambiente por el cual es albergado, dando pie a que para conocer la dinámica real dentro de una organización se deben tomar como elementos de estudio los factores internos y externos que pueden tener como no impacto en esta. Para explicar la teoría de la complejidad, Ropa-Carrión & Alama-Flores (2022), expresaron que se fundamentan en la identificación de las organizaciones como sistemas sumamente complejos que atraviesan constantes procesos adaptativos, además, consideran que dentro de las instituciones coexisten polaridades entre elementos de orden como de desorden que será determinante en la creación de un ambiente favorable dentro de la misma.

De acuerdo a Bazalar & Choquehuanca (2020) el clima organizacional está enfocado en las características que posee una institución en relación a los elementos motivacionales, asimismo, destacaron a Taylor quien le dio un enfoque netamente científico a la administración

que incluye a elementos como la satisfacción, compromiso y clima organizacional. Aunado a ello, también se hace mención de Taylor identificando a las organizaciones como un todo y no únicamente por secciones de la misma. La premisa de Antequera et al. (2021) señala que el clima organizacional ha tenido un proceso evolutivo en el cual se comprende a los trabajadores, en este caso docentes, como base esencial para lograr la productividad dentro de las instituciones y netamente al capital humano como elemento que otorgará competencia y garantía institucional.

Según otros investigadores como Lay et al. (2019) y Ramírez et al. (2019) el compromiso organizacional está compuesto por las reacciones emocionales y los sentimientos que tienen quienes pertenecen a las instituciones en relación a la propia motivación. Otro elemento a considerar para desarrollar el clima organizacional dentro de las instituciones es la rotación, debido a la importancia que tiene al vincularse directamente con el bienestar de los trabajadores (Bracarense et al., 2022; Oliveira et al., 2018). Como concepto global, Forero (2022) precisó que el clima organizacional es una visión común que tienen los trabajadores sobre su centro laboral influenciada por la normativa, los miembros de equipo, los vínculos laborales, las retribuciones emocionales y económicas, entre otros.

La propia concepción del clima organizacional permite elaborar una estructura en la cual cuenta con cinco dimensiones representadas en el estudio elaborado por Cusi (2022) basado en la propuesta de Segredo, quien identificó al liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación como sus dimensiones. Cada una de ellas abarca un componente fundamental para reconocer cuan favorable es el clima organizacional dentro de una institución, por tanto, se describe a continuación cada una de ellas:

La dimensión liderazgo, el cual es entendido como aquella capacidad que permite gestionar, mandar y dirigir un conjunto o grupo determinado con el propósito de lograr

estabilidad siendo usado como una herramienta que motiva a obtener buenos resultados (Riquelme-Castañeda et al., 2022). Asimismo, Cusi (2022) señaló que este hace referencia a la influencia que mantienen quienes dirigen sobre las personas que tienen a su cargo para obtener los resultados esperados; reforzando ello Villamil-Navarrete (2022) precisa que el liderazgo como tal cumple tres funciones principales que son las interpersonales, informativas y decisorias donde cada una de ellas representa un proceso que puede ser aplicado a todo tipo de organizaciones.

La dimensión motivación es comprendida como aquel elemento que impulsa a un individuo a realizar una actividad o un conjunto de actividades de manera satisfactoria (Moreno et al., 2020); para Cusi (2022) está formada por las expectativas que tienen los trabajadores sobre su lugar de trabajo, además está basado en la percepción de cada trabajador de manera independiente de acuerdo a los estímulos que se le presentan. Por otra parte, Supriyati et al. (2019) indicaron que la motivación dentro del clima organizacional es un medidor de la satisfacción y el bienestar de los trabajadores.

La dimensión reciprocidad para Cusi (2022) está basada en la retribución o compensación mutua que reciben y dan los trabajadores por las funciones que realizan dentro de una institución, asimismo, la reciprocidad forma parte de la cultura organizacional que influye en los procesos educativos (Paredes & Cascausto, 2022). En otras palabras, la reciprocidad se comprende como un medio de justicia entre lo que se brinda hacia otra persona o institución y la manera correcta en que esto es valorado o retribuido (Turégano, 2022).

La dimensión participación hace referencia a el apoyo que se recibe entre los distintos integrantes de un grupo para concretar las metas trazadas por la institución (Cusi, 2022). Para Arévalo et al. (2022) la participación está enfatizada en los procesos decisivos dentro de una comunidad, en otras palabras, la vincula a ser partícipe en los eventos que están basados en

procesos democráticos y sociales. Por su parte, para González & De la Rosa (2022) es un elemento necesario para comprender el funcionamiento de las instituciones educativas ya que esta contribuye en la formación y el fortalecimiento de los valores de los integrantes de las instituciones generando un mejor entorno para todos.

La dimensión comunicación está desarrollada en torno a los procesos que facilitan y agilizan la transmisión de información entre los integrantes de toda una organización, además, tiene la facultad de ser el medio para influenciar en las decisiones de la institución (Cusi, 2022); asimismo, este elemento es indispensable para poder generar toda clase de vínculos dentro de todos los contextos de desarrollo del ser humano, además de ser un medio para generar confianza entre los integrantes de una organización (Blanco et al., 2020). Por otra parte, Loaiza et al. (2019) señalaron a la comunicación como la capacidad de cada persona para intercambiar información de manera efectiva mientras interviene su capacidad de atención, escucha y comprensión para generar un adecuado Feedback.

Para el desarrollo de la variable gestión educativa, se toma en cuenta la concepción de Manríquez & Reyes (2021) describiéndola como un proceso que está orientado a la resolución de problemas netamente educativos o institucionales, motivo por el cual se debe realizar un análisis profundo o un análisis situacional de la institución para identificar la mejor alternativa para adaptarse a los modelos administrativos que mejores resultados le ofrezca. De parte de Quintana-Torres (2018) la concepción está basada en un modelo que evolucionó de estar centrado en la mejora de la productividad a enfocarse desde distintas perspectivas de acuerdo a las propias necesidades, siendo una de ellas la educativa. Esta perspectiva dice que los colegios pasaron a catalogarse como “empresas productoras de recursos humanos” que se ajustaron progresivamente a procesos productivos y de eficiencia.

En el caso de Chávez-Saavedra & Ludeña-Torres (2022) las funciones que desempeñan los directivos dentro de las instituciones educativas son esenciales para lograr organizar toda la información proveniente de cada institución educativa que, en consecuencia, permitirá gestionar mucho mejor los procesos educativos, en otras palabras, la gestión educativa parte de una adecuada planificación según el contexto que se presente. En esta misma línea, Villa (2022) interpreta a la gestión educativa como una representación de aquellos factores y procesos que son parte de una transformación a través de comprender y analizar eficientemente la gestión con el objetivo de mejorar constantemente; la autora integra la transversalización de componentes y principios para direccionar todas las prácticas de gestión para que sean utilizadas como referentes para el desarrollo de posteriores proyectos educativos.

Apaza (2022) hace referencia sobre la gestión educativa como la interacción que ocurre entre los integrantes de la comunidad educativa, cuya finalidad está en sostener un vínculo favorable dentro de la institución siguiendo normativas, reglas y valores que propicien la gestión de entornos aptos para el aprendizaje, asimismo, precisó que las acciones desarrolladas son dadas bajo un orden y estructura definido además de contar con una visión vinculada al entorno y aquellas capacidades institucionales con las que se cuenta (Cejas, citado por Recines, 2022)

Para comprender mejor la gestión educativa, se toma como referencia las dimensiones planteadas por la UNESCO (2011, citado por Huyhua, 2022) que son gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria; cada una de ellas está centrada en un aspecto relevante de la gestión que permite ser ejecutada de manera eficiente.

La *dimensión institucional* hace referencia a la forma en que está organizada una institución educativa, así como los ambientes, instancias y aquellas responsabilidades asignadas a cada integrante de la comunidad educativa, así como las relaciones interpersonales dentro del

ambiente laboral y la normativa que rige dentro de las mismas (Apaza, 2022; Vélez et al., 2022). En relación a ello, se considera relevante también a la gestión institucional en el proceso para alcanzar los estándares más altos de satisfacción dentro de las instituciones educativas, lo cual prevalece siempre y cuando el docente esté comprometido con su función (Díaz-Camacho et al., 2022). Aunado a ello, la capacitación es un proceso que prepondera durante las distintas etapas de la formación docente, quien debe estar correctamente capacitado y tener las competencias necesarias para desenvolverse en los procesos administrativos de las instituciones educativas (Espinoza, 2021).

En cuanto a la *dimensión administrativa*, Apaza (2022) la engloba en los procesos referentes al control de recursos de una institución así como el cumplimiento de las normas y el control de funciones que desarrolla cada integrante de la comunidad educativa; asimismo, involucra elementos de eficiencia y eficacia donde se realiza un proceso riguroso y seguro para la reducción de gastos, motivo por el cual se debe contar con un proceso estándar que minimice gastos y tiempos (Martínez & Chillán, 2022). Desde una perspectiva más amplia Montesdeoca et al. (2018) señala que esta gestión se debe dar según las actividades programadas con la finalidad de concretar los objetivos mediante la coordinación y el trabajo en conjunto que se ve reflejado en el desempeño de cada integrante.

La *dimensión pedagógica* según Apaza (2022) envuelve a las posibilidades metodológicas, procesos de planificación y desarrollo de las prácticas pedagógicas, así como la constante capacitación y desarrollo profesional de cada docente; Roque et al. (2022) señalaron que esta gestión está enfocada en la mejora de los procesos de aprendizaje de los estudiantes, así como en la confrontación de problemáticas mediante la aplicación de metodologías innovadoras que contribuyan en una evolución positiva. Así como se puede facilitar este proceso, de acuerdo a Gudiño et al. (2021) una mala gestión pedagógica ocasionará un sesgo en la generación del aprendizaje, así como en el desarrollo de

competencias de los estudiantes, perjudicando así su rendimiento y sentenciando un futuro profesional deficiente.

Finalmente, la *dimensión comunitaria* comprende aquella reacción tomada ante las necesidades de la comunidad académica, los vínculos generados con la misma y la participación activa de padres de familia, autoridades locales y la creación de redes de apoyo institucional (Apaza, 2022). Asimismo, esta gestión está echada en manos de la comunidad académica como tal ya que la contribución de la comunidad permitirá que todo el proceso de gestión educativa sea eficiente mientras que, con una participación mínima, los beneficios obtenidos serán bajos o nulos (Rijalba, 2022). Como elementos que contribuirán en el fortalecimiento de esta gestión se encuentran la elaboración de talleres comunitarios donde se involucren todos los agentes comunitarios encabezados por los directivos para lograr fortalecer los vínculos en un ambiente de confianza que permitirá ejercer una mejor planificación institucional (Mashian, 2022).

### III.MÉTODO

#### 3.1.Tipo de investigación

La investigación planteada fue de tipo básica debido a que se desarrolló basado en teorías previas teniendo como objetivo fortalecer los conocimientos actuales, así como otorgar una solución con base científica a la problemática presentada de acuerdo con las variables de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Como enfoque de investigación fue el cuantitativo que, de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), son los estudios que mediante procedimientos estadísticos y cuantificación de resultados permite la evaluación de las variables de estudio a través de herramientas construidas en base a una escala numérica definida.

El método a seguir fue hipotético deductivo; por otra parte, el diseño de investigación fue no experimental, debido a que no se manipularon las variables de estudio; de corte transversal, dado que se realizó en un momento en específico; correlacional pues la intención es conocer la relación de las variables estudiadas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### 3.2.Población y muestra

##### 3.2.1. Población

La población objetivo que se encuentra directamente relacionada con el problema de investigación, estuvo conformada por personal docente de tres instituciones educativas públicas de educación básica regular de nivel secundaria ubicadas en el Distrito de San Miguel, pertenecientes a la UGEL 03. Se consideró estas tres instituciones educativas Públicas en razón que cuentan con el mayor número de docentes, según el Padrón de Instituciones Educativas de la UGEL 03.

**Tabla 1**

*Docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del Distrito de San Miguel. 2023*

<b>Cod.</b>	<b>Institución Educativa</b>	<b>Docentes</b>
337436	16 Almirante Grau	32
337441	24 Rosa Irene Infantes de Canales	34
337455	Bartolomé Herrera	59
	<b>Total</b>	<b>125</b>

Fuente: Padrón de Instituciones Educativas 2022 de la UGEL 03

### 3.2.2. Muestra

La estimación de la muestra fue obtenida mediante el tamaño óptimo de muestra para poblaciones finitas, considerando el muestro probabilístico

$$Z^2 PQN$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$e^2 (N-1) + Z^2 PQN$$

$$(1.96)^2 (0.5) (0.5)(125)$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0.05)^2 (125-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)$$

$$n = 94 \text{ Docentes}$$

La muestra resultante de docentes se estimó de forma proporcional.

**Tabla 2**

*Muestra de Docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del Distrito de San Miguel. 2023*

<b>Cod.</b>	<b>Institución Educativa</b>	<b>Docentes</b>
337436	16 Almirante Grau	24
337441	24 Rosa Irene Infantes de Canales	26
337455	Bartolomé Herrera	44
	Total	94

La muestra de docentes por institución educativa, fue seleccionada aleatoriamente.

### **3.3.Operacionalización de variables**

**Variable:** *Gestión Educativa.*

De manera conceptual la gestión educativa, según Manríquez & Reyes (2021) es un proceso que está orientado a la resolución de problemas netamente educativos o institucionales, motivo por el cual se debe realizar un análisis profundo o un análisis situacional de la institución para identificar la mejor alternativa para adaptarse a los modelos administrativos que mejores resultados le ofrezca. De manera operacional la gestión educativa se descompone en cuatro dimensiones según el instrumento de evaluación que son: gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria; la primera dimensión cuenta con cuatro indicadores comprendidos entre los ítems del 1 al 4, la segunda cuenta con cinco indicadores comprendidos entre los ítems del 5 al 9, la tercera cuenta con seis indicadores comprendidos entre los ítems 10 al 15, la cuarta cuenta con siete indicadores comprendidos entre los ítems 16 al 22; esta estructura del instrumento tiene una escala ordinal tipo Likert con valores del 1 al 5, conformado por 22 ítems y tres niveles que son alto, medio y bajo.

**Variable:** *Clima Organizacional.*

De manera conceptual el clima organizacional se define como el conjunto de funciones en relación a aquellas actitudes, creencias, valores y la motivación de los integrantes de una

organización o institución (González et al., 2021). De manera operacional el clima organizacional se descompone en cinco dimensiones de acuerdo a la estructura del instrumento de evaluación que son: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación; la primera dimensión cuenta con tres indicadores comprendidos entre los ítems del 1 al 5, la segunda cuenta con cuatro indicadores comprendidos entre los ítems del 6 al 10, la tercera cuenta con tres indicadores comprendidos entre los ítems 11 al 15, la cuarta cuenta con tres indicadores comprendidos entre los ítems 16 al 20 y la quinta cuenta con tres indicadores comprendidos entre los ítems 20 al 25; esta estructura del instrumento tiene una escala ordinal tipo Likert con valores del 1 al 5, conformado por 25 ítems y tres niveles que son alto, medio y bajo.

### **3.4. Instrumentos**

La técnica aplicada será la encuesta al ser la técnica que presenta mejores resultados en cuanto a las investigaciones cuantitativas debido a su eficiencia para registrar y procesar datos, siendo así factibles de ser procesados de manera estadística de acuerdo a la metodología propuesta (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Para medir las variables de estudio se aplicarán dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos que serán: Cuestionario de Clima Organizacional y el Cuestionario de Gestión Educativa.

#### **Ficha Técnica del instrumento 1**

Nombre del Test: Cuestionario de Gestión Educativa

Ítems: 22 preguntas

Edad de Aplicación: 18 a más

Objetivo: Medir los niveles de Gestión Educativa dentro de las instituciones educativas Públicas de todos los niveles

Dimensiones: Gestión institucional, gestión administrativa, gestión pedagógica y gestión comunitaria.

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15”

La validez de los instrumentos se realizará mediante el Juicio de Expertos, contando con la debida aprobación de tres jueces conocedores del tema quienes evaluarán la condición de “aplicable” de los mismos para su aplicación.

### **Ficha Técnica del instrumento 2**

Nombre del Test: Cuestionario de Clima Organizacional

Ítems: 25 preguntas

Edad de Aplicación: 18 a más.

Objetivo: Medir los niveles de Clima Organizacional dentro de las instituciones educativas de todos los niveles.

Dimensiones: Liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación

Administración: Individual o colectiva

Duración: 15”

### **3.5.Procedimientos**

La investigación tendrá como punto de partida la selección de las variables de estudio de acuerdo a la realidad problemática que fue identificada por el investigador, por lo cual se recurrió a fuentes confiables para la selección de información adecuada que de sustento teórico a la misma. Como siguiente paso se realizará la búsqueda y selección de instrumentos para lograr medir cada una de las variables, procedimiento que será acompañado de la validación

correspondiente. Contando con la elaboración del proyecto debidamente aprobado se procederá a contactar con las autoridades correspondientes para solicitar los permisos para la aplicación de los instrumentos los cuales serán aplicados según las condiciones que se presenten (virtual o presencial). Para la mencionada evaluación se presentará el consentimiento informado a cada uno de los participantes, así como se les brindará las indicaciones pertinentes para el desarrollo de los cuestionarios. Culminado el proceso de evaluación los datos se procesarán en una matriz de datos que será trabajada de manera estadística mediante el programa SPSS en su versión más reciente. Finalizando el estudio se elaborará la discusión, conclusiones y recomendaciones que estén relacionadas a la investigación.

### **3.6. Análisis de datos**

Para el análisis de los datos se acudirá a la asesoría estadística haciendo uso del programa estadístico SPSS en su versión vigente, asimismo, se procesarán los datos a nivel descriptivo mediante las tablas de frecuencia y, a nivel inferencial, se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman según corresponda. Por otra parte, se empleará el Alfa de Cronbach en la determinación de la confiabilidad de los instrumentos, así como la prueba de normalidad para conocer qué tipo de coeficiente de correlación es el más adecuado para la investigación.

### **3.7. Consideraciones éticas**

Para el desarrollo de la investigación se solicitarán las autorizaciones correspondientes a los directores o comités encargados de las instituciones educativas que formarán parte del estudio a quienes se les planteará detalladamente el fin y los objetivos del estudio. Por otro lado, se garantizará la confidencialidad de la información de los participantes del estudio priorizando el anonimato, así como los principios de justicia y no maleficencia.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 3**

*Distribución de frecuencias de Gestión Institucional y Clima Organizacional según docentes de tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel. 2023.*

Gestión Institucional	Clima Organizacional										Total	
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	7	7,4%	1	1,1%	0	0,0%	8	8,5%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	11	11,7%	17	18,1%	4	4,3%	32	34,0%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	3	3,2%	39	41,5%	12	12,8%	54	57,4%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>	<b>21</b>	<b>22,3%</b>	<b>57</b>	<b>60,6%</b>	<b>16</b>	<b>17,0%</b>	<b>94</b>	<b>100,0%</b>

La gestión institucional, según el 41.5% de docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, coinciden siempre que es un proceso para alcanzar los estándares más altos de satisfacción dentro de las mismas instituciones educativas, aunque casi siempre se refleja en el clima organizacional. Por otro lado, un menor porcentaje de docentes, 3.2%, señaló que siempre existe una adecuada gestión institucional, pero que algunas veces existe un adecuado clima organizacional.

**Tabla 4**

*Distribución de frecuencias de Gestión Administrativa y Clima Organizacional según docentes de tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel. 2023.*

Gestión Administrativa	Clima Organizacional										Total	
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	15	16,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	16,0%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	6	6,4%	35	37,2%	4	4,3%	45	47,9%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	22	23,4%	12	12,8%	34	36,2%
Total	0	0,0%	0	0,0%	21	22,3%	57	60,6%	16	17,0%	94	100,0%

La gestión administrativa y el clima organizacional están intrínsecamente vinculados, ya que ambos influyen significativamente en el rendimiento y éxito de una organización. La gestión administrativa juega un papel crucial en la dirección y coordinación de las actividades y recursos en las instituciones educativas públicas, con el objetivo de alcanzar sus metas de manera eficiente y efectiva. Aunque, 37.2% de docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, sostienen que esto sucede casi siempre pero también casi siempre el clima organizacional es el adecuado. Por otro lado, otro 16% de docentes de I instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima percibe que algunas veces se realiza una adecuada gestión administrativa y que exista un adecuado clima organizacional, este porcentaje relativamente minoritario puede afectar la motivación, satisfacción y productividad de los docentes.

**Tabla 5**

*Distribución de frecuencias de Gestión Pedagógica y Clima Organizacional según docentes de tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.*

Gestión Pedagógica	Clima Organizacional										Total	
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	10	10,6%	27	28,7%	0	0,0%	37	39,4%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	3	3,2%	30	31,9%	16	17,0%	49	52,1%
Total	0	0,0%	0	0,0%	21	22,3%	57	60,6%	16	17,0%	94	100,0%

31.9% de docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, sostienen que siempre se realiza una adecuada gestión pedagógica pero que el clima organizacional casi siempre es el adecuado. En ese sentido, es fundamental entender cómo se pueden mejorar tanto la enseñanza como el bienestar de los profesionales de la educación en la idea de que un clima organizacional positivo puede fomentar una gestión pedagógica efectiva, mientras que una gestión pedagógica sólida puede contribuir a un clima organizacional saludable. No obstante, 8.5% de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, manifestaron que algunas veces se presente una adecuada gestión pedagógica y clima organizacional.

**Tabla 6**

*Distribución de frecuencias de Gestión Comunitaria y Clima Organizacional según docentes de tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel. 2023.*

Gestión Comunitaria	Clima Organizacional										Total	
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	15	16,0%	4	4,3%	0	0,0%	19	20,2%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	6	6,4%	38	40,4%	0	0,0%	44	46,8%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	15	16,0%	16	17,0%	31	33,0%
Total	0	0,0%	0	0,0%	21	22,3%	57	60,6%	16	17,0%	94	100,0%

La gestión comunitaria y el clima organizacional son dos aspectos que juegan un papel crucial en el éxito de las instituciones educativas y según el 40.4% de docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, casi siempre funcionan adecuadamente y de alguna manera se encuentran interrelacionados. Pero, otro 16% de estos docentes sostuvieron que solo algunas veces existe una adecuada gestión comunitaria y en consecuencia un algunas veces se presenta un adecuado clima organizacional. Una gestión comunitaria efectiva puede mejorar el clima organizacional, lo que puede resultar en un mayor compromiso de los docentes, una mayor participación de los padres, y un mejor rendimiento educativo.

**Tabla 7**

*Distribución de frecuencias de Gestión Educativa y Clima Organizacional según docentes de tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel. 2023.*

Gestión Educativa	Clima Organizacional										Total	
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Algunas veces	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%
Casi siempre	0	0,0%	0	0,0%	13	13,8%	31	33,0%	0	0,0%	44	46,8%
Siempre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	26	27,7%	16	17,0%	42	44,7%
Total	0	0,0%	0	0,0%	21	22,3%	57	60,6%	16	17,0%	94	100,0%

Una gestión educativa efectiva puede mejorar el clima organizacional, lo que puede resultar en un aumento de la satisfacción laboral, la retención de docentes calificados y, finalmente, un mejor rendimiento académico de los estudiantes. Pero solo el 17% de docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, afirmaron que esto ocurre siempre que exista una adecuada gestión educativa y clima organizacional. Sin embargo, 8.5% de estos docentes de instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, afirmaron que algunas veces se cumple con este tipo de gestión educativa y en consecuencia solamente algunas veces funciona adecuadamente el clima organizacional.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias de Gestión Educativa y Clima Organizacional según docentes de tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel. 2023.*

Gestión Educativa	Clima Organizacional											
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gestión Institucional	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%	32	34,0%	54	57,4%	94	100,0%
Gestión Administrativa	0	0,0%	0	0,0%	15	16,0%	45	47,9%	34	36,2%	94	100,0%
Gestión Pedagógica	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%	37	39,4%	49	52,1%	94	100,0%
Gestión Comunitaria	0	0,0%	0	0,0%	19	20,2%	44	46,8%	31	33,0%	94	100,0%
Gestión Educativa	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%	44	46,8%	42	44,7%	94	100,0%

En general, 46.8% de los docentes afirmaron que casi siempre existe un adecuado clima organizacional en las instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, y solo 8.5% de estos docentes señalaron que algunas veces se presenta un adecuado clima organizacional. Como se sabe, el clima organizacional en las instituciones educativas públicas constituye un elemento esencial para el éxito de la institución. Al fomentar una comunicación abierta, promover el respeto y la convivencia, se puede crear un ambiente de trabajo positivo que beneficie tanto a los docentes como a los estudiantes.

Por otro lado, se puede decir que la gestión educativa es un proceso multifacético que requiere una combinación de estrategias para mejorar la calidad de la educación y el rendimiento de los estudiantes, pero sobre todo la gestión institucional y la gestión pedagógica son las que siempre se obtiene un buen resultado a comparación de la gestión administrativa y comunitaria que, aunque no es la adecuada, casi siempre se trata de hacer una buena gestión.

La gestión educativa y el clima organizacional son dos aspectos fundamentales en cualquier institución educativa, ya que juntos pueden afectar de manera significativa en el rendimiento académico de los estudiantes, la satisfacción de los docentes y el éxito de la institución.

**Tabla 9**

*Distribución de frecuencias sobre Gestión educativa según docentes en tres instituciones educativas de EBR de nivel secundaria del distrito de San Miguel. 2023.*

Instituciones Educativas	Gestión Educativa										Total	
	Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Excelente			
	n	% n	n	% n	n	% n	n	% n	n	% n	n	% n
16 almirante Grau	0	0,0%	0	0,0%	2	2,1%	12	12,8%	10	10,6%	24	25,5%
24 Rosa Irene Infantes de Canales	0	0,0%	0	0,0%	2	2,1%	12	12,8%	12	12,8%	26	27,7%
Bartolomé Herrera	0	0,0%	0	0,0%	4	4,3%	20	21,3%	20	21,3%	44	46,8%
Total	0	0,0%	0	0,0%	8	8,5%	44	46,8%	42	44,7%	94	100,0%

La gestión educativa en las instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, requiere un enfoque holístico que incluya la definición de metas y objetivos claros, así como la generación de alianzas estratégicas para el desarrollo profesional continuo. De esta manera, el 46.8% de docentes de estas instituciones educativas señalaron existe una buena gestión en sus respectivas instituciones, mientras que un mínimo porcentaje 8.5% de docentes percibe que existe una regular gestión educativa, este resultado, sino se le presta atención, puede tener múltiples repercusiones negativas tanto para los docentes como para los estudiantes, y eventualmente para la comunidad educativa en su conjunto.

**Tabla 10**

*Distribución de frecuencias sobre Clima organizacional según docentes en tres instituciones educativas.*

Instituciones Educativas	Clima Organizacional										Total	
	Pésimo		Malo		Regular		Bueno		Excelente			
	n	% n	n	% n	n	% n	n	% n	n	% n	n	% n
16 almirante Grau	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
24 Rosa Irene Infantes de Canales	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Bartolomé Herrera	6	6,4%	6	6,4%	9	9,6%	21	22,3%	6	6,4%	6	6,4%
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14,9%</b>	<b>16</b>	<b>17,0%</b>	<b>27</b>	<b>28,7%</b>	<b>57</b>	<b>60,6%</b>	<b>14</b>	<b>14,9%</b>	<b>16</b>	<b>17,0%</b>

El clima organizacional en las instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, es según el 60.6% de docentes, bueno para el éxito de la institución, pues un clima positivo promueve un ambiente de trabajo saludable, lo que a su vez mejora la calidad de la educación y el rendimiento de los estudiantes. Por otro lado, un clima laboral desfavorable como lo afirma, de manera acumulada el 31.9% de docentes, pues puede tener graves consecuencias para la institución y su comunidad educativa

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad de los datos

**Tabla 11**

*Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,200	94	,000
Gestión Administrativa	,148	94	,000
Gestión Pedagógica	,147	94	,000
Gestión Comunitaria	,141	94	,000
Gestión Educativa	,131	94	,000
Liderazgo	,152	94	,000
Motivación	,153	94	,000
Reciprocidad	,178	94	,000
Participación	,142	94	,000
Comunicación	,202	94	,000
Clima Organizacional	,165	94	,000

La prueba de Kolmogorov-Smirnov es un estadístico valioso para verificar la adhesión de los datos a una distribución teórica específica o mejor dicho si los datos de las variables siguen una distribución normal y en consecuencia optar por la estadística paramétrica. No obstante, cada una de las dimensiones de las variables gestión educativa y clima organizacional muestran probabilidades sigs.  $<0.05$ , lo que indica que los datos de las variables en cuestión y sus dimensiones se distribuyen de manera normal. Lo que sugiere el uso de la estadística no paramétrica para probar las hipótesis.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis

##### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

**Tabla 12**

*Correlación entre Gestión Institucional y el Clima Organizacional.*

		Gestión Institucional	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,680**
		N	94
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,680**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

Se ha identificado una asociación considerable, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,680, lo que sugiere una relación notable entre las variables en cuestión. Con un valor p reducido a 0,05, se desestima (H<sub>0</sub>), revelando que los hallazgos alcanzados no se deben al azar. Esta información implica que hay una relación significativa entre las variables estudiadas en el contexto de la investigación. La presencia de un valor p bajo respalda la solidez de la relación observada, reforzando la conclusión de que las variables están efectivamente relacionadas en el escenario analizado.

## Hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023

**Tabla 13**

*Correlación entre Gestión Administrativa y el Clima Organizacional*

		Gestión Administrativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94
	Clima Organizacional	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	94

Se ha identificado una asociación considerable, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,824, lo que sugiere una relación notable entre las variables en cuestión. Con un valor p reducido a 0,05, se desestima (H<sub>0</sub>), revelando que los hallazgos alcanzados no se deben al azar. Esta información implica que hay una relación significativa entre las variables estudiadas en el contexto de la investigación. La presencia de un valor p bajo respalda la solidez de la relación observada, reforzando la conclusión de que las variables están efectivamente relacionadas en el escenario analizado.

### Hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

**Tabla 14**

*Correlación entre Gestión Pedagógica y el Clima Organizacional*

		Gestión Pedagógica	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,747**
		N	94
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,747**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

Se ha identificado una asociación considerable, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,747, lo que sugiere una relación notable entre las variables en cuestión. Con un valor “p” reducido a 0,05, se desestima (H<sub>0</sub>), revelando que los hallazgos alcanzados no se deben al azar. Esta información implica que hay una relación significativa entre las variables estudiadas en el contexto de la investigación. La presencia de un valor “p” bajo respalda la solidez de la relación observada, reforzando la conclusión de que las variables están efectivamente relacionadas en el escenario analizado.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

**Tabla 15**

*Correlación entre Gestión Comunitaria y el Clima Organizacional*

		Gestión Comunitaria	Clima Organizacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,880**
	Gestión Comunitaria	N	94
		Coefficiente de correlación	,880**
		Sig. (bilateral)	,000
	Clima Organizacional	N	94

Se ha identificado una asociación considerable, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,88, lo que sugiere una relación notable entre las variables en cuestión. Con un valor “p” reducido a 0,05, se desestima (H<sub>0</sub>), revelando que los hallazgos alcanzados no se deben al azar. Esta información implica que hay una relación significativa entre las variables estudiadas en el contexto de la investigación. La presencia de un valor “p” bajo respalda la solidez de la relación observada, reforzando la conclusión de que las variables están efectivamente relacionadas en el escenario analizado.

## Hipótesis General

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la Gestión Educativa y el Clima Organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

**Tabla 16**

*Correlación entre Gestión Educativa y el Clima Organizacional.*

		Gestión Educativa	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,905**
		N	94
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,905**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	94

Se ha identificado una asociación considerable, evidenciada por un coeficiente de correlación de 0,905, lo que sugiere una relación notable entre las variables en cuestión. Con un valor “p” reducido a 0,05, se desestima (H<sub>0</sub>), revelando que los hallazgos alcanzados no se deben al azar. Esta información implica que hay una relación significativa entre las variables estudiadas en el contexto de la investigación. La presencia de un valor p bajo respalda la solidez de la relación observada, reforzando la conclusión de que las variables están efectivamente relacionadas en el escenario analizado.

**Tabla 17**

*Resumen de la correlación de la variable gestión educativa y sus dimensiones con la variable clima organizacional*

Dimensiones de Gestión Educativa	Clima Organizacional		
	Rho de Spearman	Sig.	n
Gestión Institucional	,680**	4,9062E 14	94
Gestión Administrativa	,824**	2,1059E 24	94
Gestión Pedagógica	,747**	5,2375E 18	94
Gestión Comunitaria	,880**	1,8397E 31	94
Gestión Educativa	,905**	6,1016E 36	94

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

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### *Objetivo general*

Determinar la relación de la Gestión Educativa y el Clima Organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

La decisión estadística de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) debido a un valor de “p” extremadamente bajo ( $p=0.000$ ), menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, indica que existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. Este hallazgo subraya que la manera en que se gestiona la institución educativa influye de manera notable en el ambiente organizacional que se experimenta. Una gestión educativa efectiva, que incluya políticas claras, liderazgo adecuado y estrategias pedagógicas robustas, puede promover un clima organizacional positivo, colaborativo y motivador tanto para el personal educativo como para los estudiantes. Estos resultados sugieren que invertir en mejorar la gestión educativa no solo puede fortalecer la calidad educativa, sino también crear un entorno más propicio para el aprendizaje, la colaboración y el bienestar en la comunidad escolar.

Se contrasta con él que se asemeja según Serrano-Elizalde et al. (2022) en su investigación lograron obtener como resultado que las cualidades del liderazgo son percibidas de manera favorable para contar con una gestión educativa más eficiente donde los estímulos son considerados importantes por un 38.09%, la consideración del líder y el planteamiento de metas obtuvieron un 47.62% de aprobación, la promoción de valores fue contundentemente respaldada por un 71.43% y las conductas asertivas se percibieron.

Muy lo contrario Sagredo & Castelló (2019) en su investigación obtuvieron como resultado que se presenta una relación significativa y positiva entre las variables estudiadas, en primer lugar, la gestión directiva y la motivación obtuvieron un valor  $r = 0,623$  y  $p = 0,01$

mientras que, en segundo lugar, la gestión directiva con el compromiso obtuvo un valor  $r = 0,778$  y  $p = 0,01$ . Finalmente, concluyeron que la gestión directiva y el clima organizacional son de vital importancia dentro de las instituciones educativas.

### ***Objetivos específicos***

Determinar la relación de la *Gestión Institucional* y el *Clima Organizacional* en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

La decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) basada en un valor de “p” muy pequeño ( $p=0.000$ ), inferior al nivel de significancia de 0.05, indica claramente que existe una relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. Este resultado estadístico sugiere que la manera en que se gestiona la institución, incluyendo la administración de recursos, la implementación de políticas y la dirección estratégica, está directamente relacionada con el ambiente laboral y de colaboración dentro de la institución educativa. Una gestión institucional eficaz puede fomentar un clima organizacional positivo, donde los miembros del personal se sientan motivados, valorados y comprometidos con los objetivos educativos. Estos hallazgos resaltan la importancia de enfocar recursos y esfuerzos en mejorar y fortalecer la gestión institucional como un medio para promover un entorno de trabajo y aprendizaje más productivo y satisfactorio.

Se contrasta con él que se asemeja según Niebles-Nuñez et al. (2019) en su investigación obtuvieron el mismo promedio mientras que, la motivación, obtuvo un promedio de 3,66% seguido de las relaciones interpersonales 3,65%, toma de decisiones 3,86% y los componentes administrativos un promedio de 3,96%. Concluyendo que los estándares del clima organizacional son aquellos que definen el desempeño de los docentes.

Muy lo contrario Serrano-Elizalde et al. (2022) en su investigación lograron obtener como resultado que las cualidades del liderazgo son percibidas de manera favorable para contar con una gestión educativa más eficiente donde los estímulos son considerados importantes por un 38.09%, la consideración del líder y el planteamiento de metas obtuvieron un 47.62% de aprobación, la promoción de valores fue contundentemente respaldada por un 71.43% y las conductas asertivas se percibieron

Determinar la relación de la *Gestión Administrativa* y el *Clima Organizacional* en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

La decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) debido al valor de “p” extremadamente bajo ( $p=0.000$ ), menor que el nivel de significancia de 0.05, indica de manera concluyente que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. Este resultado estadístico sugiere que la manera en que se administra la institución educativa, incluyendo la asignación de recursos, la planificación de actividades y la supervisión de procesos, tiene un impacto directo en el ambiente organizacional percibido por el personal y los estudiantes. Una gestión administrativa efectiva puede contribuir a un clima organizacional positivo, facilitando la eficiencia, la colaboración y el bienestar dentro de la comunidad educativa. Estos hallazgos enfatizan la importancia de implementar prácticas administrativas sólidas y eficaces para mejorar la experiencia global en la institución educativa, promoviendo un entorno propicio para el aprendizaje y el desarrollo.

Se contrasta con él que se asemeja según Chuquihuanca et al. (2021) en su investigación concluyeron obteniendo que las relaciones laborales de los docentes en su mayoría son consideradas como buenas 68%; un 44% se encontró muy de acuerdo con el clima organizacional de la institución educativa; en cuanto al clima organizacional y el desempeño docente se presenta una relación moderada ( $r = ,138$ ;  $p = .520$ ). Concluyendo que

indiscutiblemente el clima organizacional es el eje fundamental para un adecuado funcionamiento y logro del éxito dentro de las instituciones educativas.

Muy lo contrario Goetendia (2020) en su investigación obtuvo que el clima organizacional de los trabajadores mantiene una relación inversa con las dimensiones del compromiso organizacional con valores de correlación entre - 0.08 y - 0.12; de manera específica, los coeficientes de correlación del clima organizacional con las dimensiones del compromiso organizacional según la condición de los trabajadores varían entre - 0.24 y - 0.02. De estos resultados se concluyó que no existe correlación significativa entre las variables de estudio a nivel general ni específico.

Determinar la relación de la *Gestión Pedagógica* y el *Clima Organizacional* en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

La decisión de rechazar la hipótesis nula ( $H_0$ ) con un valor de “p” muy bajo ( $p=0.000$ ), inferior al nivel de significancia de 0.05, indica de manera concluyente que existe una relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. Este resultado estadístico sugiere que la manera en que se diseñan y ejecutan las estrategias educativas, incluyendo métodos de enseñanza, evaluación del rendimiento estudiantil y apoyo académico, tiene un impacto directo en el ambiente organizacional percibido por los docentes y los estudiantes. Una gestión pedagógica efectiva puede promover un clima organizacional positivo, facilitando el compromiso, la motivación y el éxito académico dentro de la comunidad educativa. Estos hallazgos subrayan la importancia de enfocar recursos y esfuerzos en mejorar la planificación y ejecución de las prácticas pedagógicas como una vía para fortalecer la calidad educativa y el bienestar general en la institución.

Se contrasta con él que se asemeja según Aldaz et al. (2022), se obtuvo como resultado una percepción “esperada” tanto del clima organizacional como del desempeño laboral con un

60% y 70% respectivamente, asimismo, las dimensiones del clima organizacional obtuvieron una percepción “esperada” entre un 47,5% y 62,5%. En cuanto a la correlación, se obtuvo un valor  $p < 0.05$ , concluyendo que se presenta una influencia significativa del clima organizacional en el desempeño de los trabajadores.

Muy lo contrario según Jiménez (2022) en su investigación determinó que la incidencia de la gestión educativa sobre el liderazgo directivo es significativa ( $Rho \text{ Spearman} = 0.293$ ;  $p = 0,027$ ), asimismo identificó que el vínculo del personal directivo de las instituciones educativas es positivo y significativo con la comunidad por la cual se conforma.

Determinar la relación de la *Gestión Comunitaria* y el *Clima Organizacional* en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.

La interpretación de la decisión estadística revela que el valor de “p” obtenido ( $p=0.000$ ), que es menor que el nivel de significancia estándar de 0.05, conduce al rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ). Este resultado estadístico indica de manera concluyente que existe una relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. Esto sugiere que las acciones y políticas que la institución implementa para involucrar y colaborar con la comunidad externa, como padres, voluntarios y otras partes interesadas, impactan directamente en la percepción y el ambiente dentro de la institución educativa. Una gestión comunitaria efectiva puede promover un clima organizacional positivo, fomentando la participación activa, la confianza y el apoyo mutuo entre todos los miembros de la comunidad educativa. Estos hallazgos resaltan la importancia de fortalecer las relaciones y colaboraciones comunitarias como un componente integral para mejorar la experiencia educativa y el ambiente en la institución.

Se contrasta con él que se asemeja según Palacios et al. (2020) en su investigación obtuvieron que el clima organizacional es percibido como bueno por un 58.6% y una percepción regular del servicio educativo por un 65.8%, asimismo, el valor Chi cuadrado fue

de 18,300 y  $p = 0,001$  permitiendo concluir que entre el clima organizacional y la calidad del servicio en un centro educativo localizado en Santa Anita existe una relación significativa y positiva.

Muy lo contrario Palomino-Esteban (2020) en su investigación concluyeron que las dimensiones del clima organizacional mantienen una relación significativa y positiva con el desempeño de los docentes con valores  $0,42 \geq r \leq 0,45$  y  $p < 0,05$  permitiendo que se rechacen las hipótesis nulas planteadas por el investigador. Asimismo, de manera general la correlación entre las variables fue  $r = 0,44$  y  $p < 0,05$  permitiendo concluir que al presentarse un clima organizacional beneficioso se verá influenciado positivamente el desempeño de los docentes.

## VI. CONCLUSIONES

6.1.-El análisis de datos ha demostrado una fuerte y significativa relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023. La correlación observada entre ambas variables fue de 0.680, indicando una relación considerable. Además, el valor p fue de 0.000, lo que es significativamente menor que el umbral de 0.05, confirmando la significancia estadística de la relación encontrada en este estudio.

6.2.- Se ha establecido que hay una fuerte y significativa relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. La correlación observada fue de 0.824, lo que indica una relación robusta entre ambas variables. El valor p de 0.000, que es menor que el umbral de 0.05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa, respaldando la importancia de la gestión administrativa en el clima organizacional de estas instituciones.

6.3.-El análisis de los datos ha revelado una fuerte y significativa relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, en 2023. La correlación observada fue de 0.747, indicando una relación notable entre ambas variables. Además, el valor p obtenido fue de 0.000, que es menor que 0.05, lo que confirma la significancia estadística de la relación y resalta la importancia de la gestión pedagógica en el clima organizacional de estas instituciones.

6.4.-Al analizar los datos, se ha observado una relación fuerte y significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023. El coeficiente de correlación ( $Rho=0.880$ ) sugiere una relación sólida entre estas variables, mientras que el valor p (0.000) indica que esta relación es estadísticamente significativa, es decir, poco probable que se deba al azar.

6.5.- En conclusión, se ha determinado una relación directa, fuerte y significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, durante el año 2023. El coeficiente de correlación de 0.905 indica una relación sólida entre ambas variables, mientras que el valor p de 0.000 confirma que esta relación es estadísticamente significativa, sugiriendo que la gestión educativa tiene un impacto notable en el clima organizacional de estas instituciones.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda fortalecer la comunicación y la transparencia dentro de la institución. Implementar mecanismos efectivos de liderazgo que promuevan la cohesión y el compromiso entre los diferentes departamentos. Establecer políticas claras y procedimientos que sean equitativos y consistentes para todos los miembros de la comunidad educativa.
- 7.2. Se recomienda mejorar la eficiencia y eficacia en la asignación de recursos y la gestión de infraestructuras. Capacitar al personal administrativo en habilidades de gestión de conflictos y trabajo en equipo. Implementar sistemas de evaluación y retroalimentación que permitan mejorar continuamente los procesos administrativos.
- 7.3. Se recomienda fomentar un entorno de aprendizaje colaborativo y participativo entre docentes y estudiantes. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo para los docentes, enfocándose en metodologías innovadoras y adaptativas. Implementar estrategias efectivas de evaluación y seguimiento del rendimiento académico de los estudiantes.
- 7.4. Se recomienda fortalecer la relación y la colaboración con los padres de familia y la comunidad en general. Promover programas de voluntariado y participación activa de la comunidad en actividades escolares. Establecer canales efectivos de comunicación y feedback con los diferentes grupos de interés dentro y fuera de la institución.
- 7.5. Se recomienda desarrollar e implementar una visión educativa compartida que inspire y guíe las acciones de todos los miembros de la comunidad educativa. Promover la equidad y la inclusión en todos los aspectos del currículo y las prácticas educativas. Implementar estrategias de motivación y reconocimiento que refuercen el compromiso y la satisfacción de todos los involucrados en el proceso educativo.

## VIII. REFERENCIAS

- Aldaz, A. D. R., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Antequera, R. R., Ramírez, R. I., Santamaria, M. J., & Cano, D. A. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 270-285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Apaza, R. (2022). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui del distrito de San Juan de Salinas Azángaro durante la pandemia de COVID 19*. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNAP. <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/17537>
- Arévalo, J., García, A., & Ortiz, D. (2022). Corrupción, transparencia y participación política en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 24(46), 133–166. <https://doi.org/10.18601/01245996.v24n.46.08>
- Bazalar, M. Á., & Choquehuanca, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2). <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Blanco, S., Cerdas, V., & Garcia, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183, 199. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bracarense, C. F., Costa, N. D. S., Raponi, M. B. G., Goulart, B. F., Chaves, L. D. P., & Simões, A. L. de A. (2022). Organizational climate and nurses' turnover intention: a mixed method study. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 75(4), e20210792. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792>
- Bullones, E. (2022). Gestión educativa en valores para la paz comunitaria. *Aula Virtual*, 3(6), 150-160. <http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/115>

- Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. A. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 764-784. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1540](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540)
- Carlos, E. N. (2021). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11738>
- Chávez Saavedra, L., & Ludeña Torres, S. H. (2022). Importancia del proyecto educativo en la gestión de las instituciones educativas. *Maestro y sociedad*, 19(1), 70-86. <https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5485>
- Chumpitazi, R. (2022). *Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de atención permanente de cuatro Centros del INABIF de Lima*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5878>
- Chuquihuanca, N., Fernández, M. M., Lecca, L. N., Estrada, S. V., Morales, A. del C., Herrera, M. F., & Campoverde, G. R. (2021). Clima organizacional en una institución escolar del Perú. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>
- Cusi, R. E. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85659>
- Díaz Camacho, R. F., Rivera, J. L., Encalada, I. Á., & Romani, U. I. (2022). La satisfacción estudiantil en la educación virtual: una revisión sistemática internacional. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 16, 177-193. <https://doi.org/10.37135/chk.002.16.11>
- Espinoza, E. E. (2021). La formación de profesores de educación básica. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 153-163. <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.196>

- Esteves Fajardo, Z. I., & Maldonado Ríos, I. D. (2022). Características asociadas a la superdotación y altas capacidades intelectuales. *Cienciamatria*, 8(14), 46-56. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i14.606>
- Estrada, N. (2021). *Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial Abancay Apurímac – 2020*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85882>
- Forero, Y. A. (2022). *Análisis documental de la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos durante la última década*. [Trabajo de grado, Universidad Antonio Nariño]. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5895>
- Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*, 10(19). <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>
- González, J., Ramirez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. del P. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)
- González, R., & De La Rosa, M. E. (2022). La participación en el IES Grupo Cántico como ejemplo de comunidad educativa transformadora. *e CO: Revista digital de educación y formación del profesorado*, 19, 443-488. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8392613>
- González Garcés, D., & Morales Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>
- Gudiño, A. R., Acuña, R. J., & Terán, V. G. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

- Iglesias, A. L., Torres, J. M., & Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562-569. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795>
- Jiménez Riofrío, S. M. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 19, 66-74. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>
- Lay, N. D., Molina, R. I., & Villalobos, J. V. (2019). *Sociología y discapacidad en el contexto laboral en Chile*. Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo. [https://www.researchgate.net/publication/337029491\\_Sociologia\\_y\\_discapacidad\\_en\\_el\\_contexto\\_laboral\\_en\\_Chile](https://www.researchgate.net/publication/337029491_Sociologia_y_discapacidad_en_el_contexto_laboral_en_Chile)
- Loaiza, E. M. de L., Salazar, P. M., Espinoza, L. R., & Lozano, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. Análisis del comportamiento de las líneas de crédito a través de la corporación financiera nacional y su aporte al desarrollo de las PYMES en Guayaquil. *RECIMUNDO*, 3(1), 3-25. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)
- Macías, E. K., & Saltos, G. M. (2020). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí. *Revista EDUCARE UPEL IPB Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 98-116. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>
- Manriquez, K. P., & Reyes, M. L. (2021). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. *Revista Educación*, 554-572. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>
- Maraza, N., Flores, G. M., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. Horizontes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Martínez, D. N., & Chilán, M. A. (2022). *Análisis de la calidad en la gestión administrativa del seguro de pensiones de la seguridad social en Guayaquil periodo 2020-2021*. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17796>

- Mashian, A. (2022). *Efectividad de la gestión administrativa de directores de educación básica en comunidades awajún de la Periferia de Imacita, Amazonas, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2599>
- Montesdeoca, M. de J., Salazar, V. B., & López, M. L. (2018). La administración participativa como un modelo de gestión para el manejo de las áreas marinas protegidas. *Revista Espacios*, 39(51), 8. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p08.pdf>
- Moreno, G. R., Pineda, R., & Pineda, R. C. (2020). La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. *Revista Científica Hallazgos* 21, 5(1), 47-56. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/396>
- Niebles Nuñez, W. A., Hoyos Babilonia, L. D. C., & De La Ossa Guerra, J.S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber ciencia y libertad*, 14(2). <https://doi.org/10.18041/23823240/saber.2019v14n2.5893>
- Oliveira, Á. F., Júnior, S. G., Poli, B. V. S., & Silva, L. C. O. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1031-1042. <https://doi.org/10.9788/tp2018.218pt>
- Palacios, F. H., Damián, E. F., & Damián, N. G. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 7(1), 01-07. <https://doi.org/10.26423/rctu.v7i1.502>
- Palomino Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Paredes, A. Y., & Carcausto, W. H. (2022). Interculturality in primary education in latin american countries: a systematized review. *Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 17, 203-216. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3583>

- Pereira, A. E., & Solís, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). *Revista Científica*, 4(Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.25422987.2019.4.e.6.95115>
- Quintana, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21(2), 259-281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *CIT Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/s071807642019000600167>
- Recnes, A. A. (2022). *Gestión del monitoreo y acompañamiento pedagógico virtual en docentes de nivel primaria, Lima 2021*. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77378>
- Rijalba, P. (2022). Gestão estratégica do protótipo mínimo viável (PMV) em projetos de intervenção comunitária com abordagem de responsabilidade social universitária. *Brazilian Journal of Business*, 4(2), 667-681. <https://doi.org/10.34140/bjbv4n2005>
- Riquelme Castañeda, J. A., Meza Martínez, A. E., & Carvalho, R. J. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. *CIT Información Tecnológica*, 33(2), 321-330. <https://doi.org/10.4067/s071807642022000200321>
- Ropa Carrión, B., & Alama Flores, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/24098752/2022.009.01.081>
- Roque, R. J., Roque, G. Y., & Balladares, C. (2022). Gestión pedagógica: plan para mejorar procesos didácticos de matemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 601-612. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1520](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1520)
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades investigativas en educación*, 19(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

- Serrano Elizalde, K., Jaramillo Ramos, M., & Prieto López, Y. (2022). liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), 258-273. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.11.1008>
- Supriati, S., Udin, U., Wahyudi, S., & Mahfudz, M. (2019). Investigating the relationships between organizational change, organizational climate, and organizational performance. *International journal of financial research*, 10(6), 88. <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p88>
- Turégano, I. (2022). John Rawls y el problema de la desigualdad dentro y más allá de las fronteras. *Estudios Públicos*, 165, 139-149. <https://doi.org/10.38178/07183089/1319211009>
- Vélez, D., Aragón, R., & Rodríguez, M. S. (2022). Estudio para la calidad y prospectiva de la Planeación Estratégica organizacional en Educación Superior. *Sophia*, 32, 151-169. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.04>
- Villa y Herrera, D. (2022). La gestión educativa como respuesta para el futuro. Propuesta de principios estratégicos para el desarrollo de un plan de respuesta rápida. Enlace UIC. *Revista de Investigación de la División de Posgrados de la Universidad Intercontinental*, 2(3), 98-111. <https://revista.uic.mx/index.php/enlaceuic/article/view/54>
- Villamil Navarrete, L. (2022). Liderazgo. Ingenio y Conciencia. *Boletín Científico de la Escuela Superior de Cd Sahagún*, 9(17), 45-47. <https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7921>
- Zeta, A., Benites, C. D., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Conrado*, 16(76), 113-122. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462>

## IX. ANEXOS

## a. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Gestión educativa y Clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023						
<b>Autor:</b> Enrique Iván Vega Mucha						
<b>Problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>			
<b>Problema general</b>  ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?	<b>Objetivo general</b>  Determinar la relación de la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.	<b>Hipótesis general</b>  Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.	<b>Variable: Clima Organizacional</b>			Ordinal
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	
			Liderazgo	Valores	1, 2, 3, 4, 5	
				Normas		
				Procedimientos		
			Motivación	Realización personal	6, 7, 8, 9, 10	
				Reconocimiento a la aportación		
				Responsabilidad		
			Reciprocidad	Adecuación a las condiciones de trabajo	11, 12, 13, 14, 15	
				Cuidado al patrimonio de la institución		
Retribución						
Participación	Equidad	16, 17, 18, 19, 20				
	Compatibilización de intereses					
	Intercambio de información					
Comunicación	Involucrarse en el cambio	21, 22, 23, 24, 25				
	Aporte a la cultura organizacional					
	Proceso de retroalimentación					
<b>Problemas específicos</b>  ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres	<b>Objetivos específicos</b>  Determinar la relación de la gestión institucional y el clima organizacional en tres	<b>Hipótesis específicas</b>  Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional en tres	<b>Variable: Gestión Educativa</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	
			Gestión Institucional	Participación	1, 2, 3, 4	
				Proyectos institucionales		
				Reglamento interno		
Cumplimiento de horas efectivas						
	Recursos económicos	5, 6, 7, 8, 9				

<p>instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?</p>	<p>instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p> <p>Determinar la relación de la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p>	<p>instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p>	Gestión Administrativa	Textos y materiales educativos	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	
				Cumplimiento de la calendarización		
				Normas de convivencia		
				Cumplimiento de normas		
			Gestión Pedagógica	Estrategias de enseñanza		
				Teorías constructivistas		
				Material didáctico		
				Recursos		
				Ambiente		
				Evaluación del aprendizaje		
			Gestión Comunitaria	Aliados estratégicos		
				Relaciones con otras instituciones		
				Participación activa		
				Iniciativa		
				Trabajo con padres de familia		
Prácticas de enseñanza						
Educación de calidad						

<p>¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023?</p>	<p>Determinar la relación de la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en tres instituciones educativas públicas del Distrito de San Miguel, Lima, 2023.</p>				
--	---	---	--	--	--	--

## b. Validación y confiabilidad de instrumentos

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

Por favor marque en cada enunciado la alternativa que se acomode mejor a usted de acuerdo a la mayor parte del tiempo de acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

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

Nº	Pregunta	Escala				
	<b>Dimensión 1: Gestión Institucional</b>	1	2	3	4	5
1	Es usted convocado por la dirección de su institución para participar en la elaboración de los documentos de gestión.					
2	La dirección promueve elaborar proyectos institucionales para responder a los objetivos estratégicos planteados en su institución en mejora de la calidad educativa.					
3	El reglamento interno de su institución es revisado y actualizado en consenso.					
4	La dirección promueve el cumplimiento y el uso efectivo de las horas pedagógicas.					
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>					
5	Se distribuye adecuadamente los recursos económicos de la institución para atender las necesidades en beneficio a los estudiantes.					
6	Se proporciona los textos y materiales educativos necesarios para el trabajo pedagógico en el aula.					
7	Se supervisa el cumplimiento de la calendarización del año lectivo respetando los tiempos previstos para culminar las horas efectivas con los estudiantes.					
8	En la institución educativa el personal practica las normas de convivencia oportunamente.					
9	Se realizan el cumplimiento de las normativas emitidas por el Ministerio de Educación.					
	<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>					
10	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los niños.					
11	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje.					
12	Hacen uso del material didáctico para el proceso de enseñanza – aprendizaje adecuadamente.					
13	Cuenta con los recursos necesarios para desarrollar sus funciones pedagógicas de manera oportuna.					
14	Desarrollan sus labores pedagógicas con los niños en un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
	<b>Dimensión 4: Participación</b>					
16	Los padres de familia y comunidad son considerados aliados estratégicos para la institución.					

17	Proyecta hacia la comunidad educativa los beneficios de las relaciones con otras instituciones.					
18	Existe participación activa del director, docentes, alumnos y padres de familia en eventos a favor de la institución educativa y la comunidad.					
19	Se cuenta con iniciativa para realizar actividades a favor del desarrollo de la comunidad.					
20	Fomentan trabajos con los padres de familia para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.					
21	Integran en las prácticas de enseñanza la cultura, las costumbres y los recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					

## CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Por favor marque en cada enunciado la alternativa que se acomode mejor a usted de acuerdo a la mayor parte del tiempo de acuerdo a la escala que se presenta a continuación:

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

N°	Pregunta	Escala				
	Dimensión 1: Liderazgo	1	2	3	4	5
1	¿El director de la IE demuestra con su ejemplo un buen liderazgo al cumplir las normas y exigencias de la entidad educativa?					
2	¿En la IE existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización?					
3	¿Los directivos de la IE se preocupan porque se entienda bien las responsabilidades que se asignen?					
4	¿La dirección de la entidad educativa manifiesta su interés en el personal docente al evitar la presión y tensión laboral fomentando un buen clima organizacional?					
5	¿Hay preocupación de la dirección del plantel educativo en que se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo y la educación?					
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>					
6	¿La IE promueve la realización personal de los docentes mediante estímulos personales programas de desarrollo y actualización y otros?					
7	¿Se reconoce y estimula la eficiencia de su servicio en la IE?					
8	¿Cada docente conoce bien sus funciones y se desempeña por ello responsable y eficientemente?					
9	¿Se siente automotivado en su labor docente por el buen clima manifiesto en su Institución Educativa?					
10	¿Los docentes se desempeñan satisfactoriamente en su labor debido a que contexto educativo en todo aspecto es atrayente?					
	<b>Dimensión 3: Reciprocidad</b>					
11	¿Los docentes de institución están comprometidos con la escuela?					
12	¿Hay buena disposición de servicio en los trabajadores de la IE?					
13	¿Las buenas iniciativas reciben respaldo y apoyo por parte de los superiores y demás compañeros de trabajo?					
14	¿En la IE todos los trabajadores cuidan de los bienes de la entidad educativa?					
15	¿El trato y reconocimiento por el desempeño es igual para todo el personal que labora en el plantel educativo?					
	<b>Dimensión 4: Participación</b>					
16	¿Los docentes emprenden acciones para hacer más eficaz su trabajo y mejorar la calidad del servicio y la institución?					
17	¿Los docentes tienen iniciativas proactivas?					
18	¿Existe un esfuerzo mutuo para sacar adelante la institución sin buscar interés personales?					

19	¿Se manifiesta problemas en la IE debido a la circulación de información inexacta (chismes, rumores y otros)?					
20	¿Existe en el personal docente un espíritu de innovación y de impulso a promover mejoras y cambios para elevar la calidad de servicio?					
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>						
21	¿Promueven actividades que favorezcan la cultura organizacional en el personal docente?					
22	¿Hay una preocupación por parte de los directivos para que se alcancen habilidades comunicativas que optimicen el desarrollo de valores, actitudes y relaciones entre el personal de la IE?					
23	¿La comunicación es fluida por parte de docentes y superiores durante las actividades de retroalimentación?					
24	¿Existe reuniones periódicas en la IE que permita el control del cumplimiento de las actividades y responsabilidades?					
25	¿La información a la institución llega de manera clara desde el nivel superior hasta los trabajadores los trabajadores de los niveles subordinados?					

**CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

## Cuestionario 1

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	22

## Cuestionario 2

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	25