

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA LABORAL DE LA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA PÚBLICA SIMÓN BOLÍVAR, PROVINCIA DE OYON,**

**2019**

**PRESENTADO POR:**

**SHEYLLA JOSSELIN LOPEZ TICSE**

**ASESOR:**

**DR. CARLOS MAXIMO GONZALES AÑORGA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**HUACHO - PERU**

**2020**



Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
CLAD. N° 04774

---

**Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga**

**ASESOR**



Dr. Flor de María Garivay Torres  
DOCENTE

---

**Dr. Flor De Maria Garivay Torres**

**PRESIDENTE**



Mg. Félix G. Caro Soto  
REGUC N° 03702

---

**Dr. Felix Gil Caro Soto**

**SECRETARIO**



Dr. Elvis Richar Sánchez García  
DOCENTE UNIVERSITARIO  
CLAD N° 22300

---

**M(o) Elvis Richar Sánchez García**

**VOCAL**



## **DEDICATORIA**

La tesis es un homenaje mi padre, que con cada paso que daba me inculco principios, conocimiento. Asimismo, dedico a mi madre, que siempre tuvo un espacio para enseñarme que el amor incondicional.

Al Dios altísimo que me da las mejores oportunidades para mi crecimiento personal y profesional

*SHEYLLA JOSSELIN LOPEZ TICSE*

## AGRADECIMIENTO

A mis padres que invierten su tiempo para dar consejos, enseñanzas y conocimientos a través de sus experiencias para una correcta formación de mi ser.

A mis hermanos porque día a día me demuestran que están ahí para mí tanto en los premios y en las derrotas, orientándome como sobrellevar cada situación.

A Dios por transmitir su amor incondicional y enseñarme el significado de amar.

*SHEYLLA JOSSELIN LOPEZ TICSE*

## INDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	I
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	II
<b>RESUMEN</b> .....	VIII
<b>ABSTRACT</b> .....	IX
INTRODUCCIÓN .....	X
CAPÍTULO I .....	11
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	11
1.1 Descripción de la realidad problemática .....	11
1.2 Formulación del problema .....	13
1.2.1 Problema General .....	13
1.2.2 Problemas Específicos .....	13
1.3 Objetivos de la Investigación .....	13
1.3.1 Objetivo General .....	13
1.3.2 Objetivos Específicos .....	14
1.4 Justificación de la Investigación .....	15
1.5 Delimitación del Estudio .....	15
1.6 Viabilidad del estudio .....	16
CAPÍTULO II .....	17
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	17
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	17
2.2 Bases Teóricas .....	22
2.3 Definición de términos básicos .....	33
2.4 Formulación de Hipótesis .....	36
2.4.1 Hipótesis General .....	36

2.4.2 Hipótesis Específicos.....	36
2.5. Operacionalización de Variables e Indicadores.....	38
CAPÍTULO III: .....	41
METODOLOGÍA.....	41
3.1 Diseño Metodológico .....	41
3.1.1 Tipo de Investigación .....	41
3.1.2 Nivel de Investigación.....	41
3.1.3 Diseño.....	41
3.1.4 Enfoque.....	42
3.2 Población y muestra.....	42
3.2.1 Población.....	42
3.2.2 Muestra.....	42
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de dato.....	43
3.3.1 Técnicas a emplear .....	43
3.3.2 Descripción de los Instrumentos.....	43
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	43
Capítulo IV.....	46
RESULTADOS .....	46
4.1. Análisis de resultados .....	46
4.1.1. Genero de los trabajadores .....	46
4.1.2. Edad.....	47
4.1.3. Grado Académico.....	48
4.1.4. Resultados de la variable Gestión Educativa.....	49
4.1.5. Resultados de la dimensión Institucional .....	51
4.1.7. Resultados de la dimensión Pedagógica.....	54

4.1.8. Resultados de la dimensión Comunitaria .....	55
4.1.9. Resultados de la Variable Clima Laboral .....	57
4.1.11. Resultados de la dimensión Escenario de Recursos Humano .....	59
4.2. Contratación de Hipótesis .....	61
4.2.1 Contratación de Hipótesis general .....	61
<b>CAPÍTULO V</b> .....	66
<b>DISCUSIÓN</b> .....	66
5.1. Discusión de los resultados.....	66
<b>CAPITULO VI</b> .....	69
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	69
6.1. Conclusiones.....	69
6.2 Recomendaciones .....	70
<b>REFERENCIAS</b> .....	71
7.1 Fuentes Bibliográficas .....	71
7.2 Fuentes Hemerográficas .....	72
7.3 Fuentes Documentales .....	73
7.4 Fuentes Electrónicas .....	73
<b>ANEXOS</b> .....	76
01 Matriz de Consistencia .....	76
02 Instrumento para la toma de Datos .....	77

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de frecuencia y porcentaje por Género de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon - 2019.....	46
Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentajes por edad de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	47
Tabla 3: Distribución y frecuencia y porcentajes por Grado Académico de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	48
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentajes de la Gestión Educativa de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	49
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Institucional en los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	51
Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Administrativa en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	52
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Pedagógica en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	54
Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Comunitaria en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	55
Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentajes del Clima Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	57

Tabla 10: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Escenario Estructural - Organizativo en los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019. ....	58
Tabla 11: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Escenario de Recursos Humano en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyon – 2019.....	59
Tabla 12: Correlación entre las variables Gestión Educativa y el Clima Laboral.....	61
Tabla 13: Correlación entre la dimensión Institucional y la variable Clima Laboral .....	62
Tabla 14: Correlación entre la dimensión Administrativa y el Clima Laboral. ....	63
Tabla 15: Correlación entre la dimensión Pedagógica y la variable Clima Laboral .....	64
Tabla 16: Correlación entre la dimensión Comunitaria y la variable Clima Laboral .....	65



## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019. **Metodología:** La investigación es aplicada, de nivel explicativo, diseño no experimental, y enfoque cualitativo. La población fue 90 trabajadores. Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron encuestas, las cuales fueron analizadas factorialmente y validadas, se empleó la esfericidad de Bartlett y el estadístico de Kaiser – Meyer-Olkin, se obtuvo una correlación de (0.803). Para muestra de estudio el Alfa de Cronbach salió un rango de 0.899; se considera un valor alto y muy aceptable. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019; debido a la correlación de Spearman dando un valor de 0,848 se interpreta como una correlación positiva alta.

**Palabras clave:** Gestión Educativa, Clima Laboral.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine how Educational Management influences the Work Climate of Public Educational Institution No. 20066 Simón Bolívar, Oyón province - 2019.

**Methodology:** The research is basic, explanatory level, non-experimental design, and qualitative approach. The population was 90 workers. The data collection techniques used were surveys, which were factorially analyzed and validated, Bartlett's sphericity was used and the Kaiser-Meyer-Olkin statistic, a correlation of (0.803) was obtained. For the study sample, Cronbach's Alpha came out a range of 0.899; it is considered a high and very acceptable value. **Conclusion:** There is a significant relationship between Educational Management and the Work Climate of Public Educational Institution No. 20066 Simón Bolívar, Oyón province - 2019; Due to the Spearman correlation giving a value of 0.848 is interpreted as a high positive correlation.

**Keywords:** Labor Climate, Education Management.

## INTRODUCCIÓN

La gestión educativa trata de emplear los principios generales respecto a la gestión al ámbito de la educación y actualmente se viene aplicando con cotidianidad. En los entornos educativos el clima laboral es esencial ya que se busca un entorno de labores en el cual los conflictos y disconformidades internas se supere sin ninguna situación de inconvenientes, asegurando la intervención, colaboración y el compromiso de los docentes e involucrados en cada actividad, y así mismo proyectos académicos, para compartir las diversas ideas y conocimiento que logren mejor desarrollo de la institución educativa con el objetivo de establecer mejoras prácticas comunicativas y eficientes (Rivera y Valenzuela).

Por ello, el estudio presenta como finalidad determinar de qué manera la gestión educativa se relaciona con el clima laboral de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019. La investigación ha sido distribuida de la siguiente manera:

En el Primer Capítulo se desarrolla el planteamiento del problema donde se detalla y especifica la realidad del problema, prosiguiendo la formulación del problema, asimismo los objetivos, justificación, delimitaciones de la investigación, como también se presenta la viabilidad y las estrategias metodológicas.

En el Segundo Capítulo contiene el marco teórico, donde encontramos antecedentes que están relacionados al estudio, donde se describe las Investigaciones al estudio, las bases teóricas abarcan Teorías correspondiente a las variables, así mismo se especifica las definiciones de términos, hipótesis y la matriz de Operacionalización.

En el Tercer Capítulo, denominada marco metodológico abarca el diseño del estudio, la utilizada, por último, técnicas del tratamiento de la información.

El Cuarto Capítulo que abarca los resultados que se obtuvieron tras la empleabilidad del cuestionario y la contratación de hipótesis,

El Quinto Capítulo se encuentran la discusión posteriormente a los resultados, conclusiones, recomendaciones, por último, en el Sexto Capítulo abarca las referencias bibliográficas y anexos.

## CAPÍTULO I

# PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

El concepto de Gestión viene desde los conceptos empresariales donde las gerencias toman la autoría, pero en la actualidad este concepto se ha tomado de mayor importancia referente al sector educativo, estos planteamientos se han direccionado a la gestión institucional educativa por ser de importancia por sus lineamientos que llevan al desarrollo de un papel estratégico frente a las debilidades de la gestión tradicional

A nivel internacional respecto a la gestión educativa debemos recalcar el trabajo de la UNESCO donde promueve en la región una profunda reflexión sobre el financiamiento y la gestión de la educación que asegure el cumplimiento de los compromisos de una Educación de Calidad para Todos, y de las estrategias concertadas para lograrla, contenidas en el Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe, PRELAC (2002-2017).

La gestión educativa involucra la toma de decisiones en función a instrumentos como el plan educativo institucional (PEI), el techo presupuestario asignado por la UGEL, el Manual de Buenas Prácticas directivas emanadas del viceministerio de gestión institucional y el Manual de buenas prácticas docentes emanadas del viceministerio pedagógica.

El clima laboral en la institución educativa no cuenta con una atmósfera favorable en la cual convergen en no desarrollo del talento humano esto dificulta consolidar la sinergia con los mandos directivos que en este caso es el director, subdirector, coordinador administrativo y docentes. Se observa que el ambiente laboral no es más óptimo tomando en cuenta que el transmisor de conocimientos y la enseñanza es la piedra angular para el desarrollo de los educandos para esto es determinante: la armonía, las relaciones e interconexiones humanas, las habilidades sociales, la empatía entre todos los trabajadores y directivos del colegio, a fin de asegurar un mejor producto en las mejores situaciones de competitividad.

De proseguir Con esto la institución tendrá muchas dificultades en la aplicación de los instrumentos de gestión educativa, estos pueden influir en un clima no óptimo para el buen desarrollo educativo, y básicamente a la falta de compromiso institucional, déficit en el liderazgo de la institución y falta de capacitación.

en cuanto al clima laboral es necesario que se prevea los planes de adaptación al cambio del talento humano, ya que podría disminuir el alto nivel de estrés, construyendo relaciones humanas y hasta un clima agradable de trabajo, todo esto gracias a la gestión educativa aplicada en la institución.

Por otro lado, con la finalidad de revertir esta situación problemática se hace necesario adaptar las decisiones de gestión educativa a todos los instrumentos establecidos y su cumplimiento. También es necesario el uso de la plataforma PERÚ EDUCA del Ministerio de Educación, la plataforma tecnológica de la UNESCO, y los distintos espacios ya existentes de capacitación a efectos de mejorar la calidad y calidez del talento humano, y una eficaz gestión educativa de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema General**

¿De qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

- a) ¿De qué manera la Dimensión Institucional se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?
- b) ¿De qué manera la Dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?
- c) ¿De qué manera la Dimensión Pedagógica se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?
- d) ¿De qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019.

### 1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Describir de qué manera la Dimensión Institucional de la gestión educativa se relacionan con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.
- b) Describir de qué manera la Dimensión Administrativa de la gestión educativa se relacionan con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.
- c) Analizar de qué manera la Dimensión Pedagógica de la gestión educativa se relacionan con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.
- d) Interpretar de qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.



## 1.4 Justificación de la Investigación

### *Justificación Teórica:*

Este estudio contiene conocimiento, enfoques y teorías que de seguro contribuirán al nivel del conocimiento de los asociados, bajo el punto de vista teórico es conocer la realidad para que el investigar proporcione propuestas de estrategias de mejora y para que las instituciones tomen decisiones más eficaces como también el valor teórico contribuirán y servirán de guía a la realización de otras investigaciones sobre el particular, formando parte del bagaje cultural.

### *Justificación Metodológica:*

Los aspectos metodológicos contribuyen a tener un entendimiento práctico de las variables del estudio y discusión de resultados lo cual contribuye al análisis descriptivo, cuantitativo y deductivo de la realidad problemática de la institución educativa.

### *Justificación Práctica:*

Los conocimientos, teorías y enfoques son factibles de aplicar a fin de que la institución educativa pueda mejorar su gestión educativa y clima laboral de sus actividades y acciones.

## 1.5 Delimitación del Estudio

**Delimitación temporal** El estudio se ejecutó en un horizonte de abril a agosto del 2019.

**Delimitación geográfica:** Comprende el espacio del estudio donde será abarcado, el cual fue desarrollado en la Institución Educativa Simón Bolívar N° 20066 del distrito de Oyón, provincia de Oyón, departamento de Lima.

**Delimitación semántica:** Comprende a la Gestión Educativa y Clima Laboral.

### 1.6 Viabilidad del estudio

La investigación presentada es viable y factible debido a contar con la información y teorías necesarias para la ejecución del estudio, así mismo se contó con la autorización del director de escuela, recursos humanos, materiales y financiero.



## CAPÍTULO II

# MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1 Investigaciones Internacionales

Polanco (2014) desarrollo el siguiente estudio titulado “*El clima y satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula*”. El objetivo de la tesis es caracterizar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral en los docentes del INTAE. La metodología es descriptiva para precisar y delimitar los componentes que singularizan al clima organizacional en INTAE, de la misma manera se observa como un estudio transversal, debido a que la información identificada concorde a los datos que se obtuvieron y las inferencias obtenidas alega a la instancia del lapso de tiempo concierne al segundo trimestre del 2013. Sus resultados demuestran que las relaciones laborales humanas controladas por el mandato y el personal directivo muestran que en la mayor parte hay asociaciones de bondad, lamentablemente está comprobado que hay un número creciente de problemas debido a las relaciones humanas, descubriendo un 36% en el que la rivalidad funciona, amenaza y contienda con respecto a las variables negativas. Los fines muestran que el cumplimiento de la actividad de los instructores del INTAE desde la perspectiva del cumplimiento incompleto a través de la investigación de la recurrencia de la reacción de los satisfactores como inadmisibles relacionados con el lugar de trabajo, la organización salarial, el marco de desarrollo de la actividad y las conexiones humanas, también se considera en las atribuciones de engreimiento.

Aguilar (2012), en su tesis: “La calidad de la gestión educativa en el nivel básico y su incidencia en el rendimiento escolar desde la perspectiva administrativa a lo interno de las instituciones educativas del distrito zona metropolitana de Guadalajara,

México”. Para optar el grado de magister en educación. Tiene como objetivo: Identificar las habilidades directivas de liderazgo y comunicación que ejercen los administrativos para la mejora continua en la implementación de reformas educativas y la incidencia en el rendimiento escolar de los alumnos del distrito N°04 de educación del municipio de El Progreso departamento de Yoro. El tipo de investigación que se ha utilizado es NO experimental, con diseño correlacional. La Población se conformó por 24 escuelas; tomando como muestra a 8 escuelas y recolectando información a través de una guía de entrevista. Las conclusiones son: la relación es de nivel  $Rho = ,671$ ; significativa al ,05. Por tanto, la relación es directa y se entiende que a mayor calidad de la gestión mayor rendimiento escolar de los estudiantes. Además, a través de la capacitación se logra el cambio de actitud de los directivos logrando cambiar su forma de ver y actuar al interior de las instituciones educativas. Se evidencio también que el Marco Legal no se ajusta a los propósitos de las políticas educativas, se necesita mayor apoyo de las autoridades educativas, y apoyo de todos los actores educativos.

Correa (2013) realizo su estudio con el título “*Relación existente entre el clima laboral y propuesta de gestión educativa de la facultad de estudios a distancia de la UMNG y su influencia en la motivación, liderazgo y trabajo en equipo desde la perspectiva de los diferentes actores que la integran*”. El objetivo de estudio era determinar el clima laboral y su relación con gestión educativa de los tomadores de decisiones de la Facultad de Estudios a Distancia y sus consecuencias en la motivación, el trabajo en equipo y el liderazgo para un correcto clima. La metodología es cualitativa, por ende, de esta tesis se dio propuestas, relaciones y comprensiones, se empleó la escala de Likert, Los resultados introducidos en el 64% de los individuos que anunciaron su vulnerabilidad debido a una mínima administración instructiva que fomentó la conexión inmediata entre el directivo y el académico. El grado de decepción de todos los funcionarios al reaccionar ante su contradicción de que el trabajo los impulsa a seguir mejorando fue del 69%, además se confirmó que el 58% afirma que el impulso enviado por los administradores no es genuino y el 42% reconoce que en casos poco comunes sus supervisores les han empoderado en su trabajo, y además indican que hay poca inspiración laboral. El fin

es que uno de los problemas principales es la falla de la oficina de Bienestar, que es responsable del lugar de trabajo deficiente. Al referirse al 18 muestra que no hay preparación, instrucción o alejamiento de todos los supervisores de la Facultad, a pesar de que están fortalecidos y preparados en sus límites especializados por especialistas, pero hay una extraordinaria ausencia de preparación sobre los temas identificados. con el trabajo de mejora de la atmósfera y el factor de riesgo psicosocial, problema médico relacionado con la palabra que solicita más apoyo de la división de la Universidad Militar.

Calvo (2014) **en su tesis** “*estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del colegio instituto bogotá de ciudad berna*” Su objetivo fue planificar y actualizar una técnica de administración instructiva para mejorar el ambiente jerárquico de la red educativa y gerencial del Colegio Instituto Bogotá en Ciudad Berna.

Metodología: la exploración se crea a partir de un relato subjetivo, con una metodología distinta e interpretativa, en torno a los elementos que deben reforzarse en el establecimiento para mejorar el ambiente jerárquico, con la expectativa de producir una proposición dependiente de la impresión de los trabajadores, y en el plan de una progresión de metodologías y talleres para actualizar la información a los representantes sobre las prácticas que favorecen un clima adecuado en el trabajo. Para ello, se aplican dos estudios como instrumentos de recogida de datos: el primero apunta a distinguir y examinar las partes interiores de carácter formal y casual que el ambiente jerárquico, útil para percibir la visión de los representantes en torno a componentes, por ejemplo, inspiración, correspondencia, autoridad y conexiones relacionales; y el estudio posterior para conocer las valoraciones de la red instructiva y autoritaria del establecimiento, de manera que se orienten los procedimientos y actividades que permitan que la sustancia instructiva trabaje para un fructífero clima jerárquico.

conclusión: Gracias a la planificación y ejecución del trámite dependiente de talleres, hecho a partir de conversaciones, encuestas y ejercicios recreativos, se ha podido concebir mejorar y ampliar la información que tienen los educadores sobre los

elementos que inciden en un ambiente jerárquico suficiente, sobre la prácticas y perspectivas que deben construir cada parte para promover un clima positivo en el trabajo, y sobre la importancia de producir grandes conexiones relacionales, a la luz de la correspondencia, la inspiración y la unión, para encontrar una realización más prominente en el trabajo, y de esta manera poner más deber en cada uno de los ejercicios y capacidades que se deben realizar para satisfacer los objetivos y destinos del establecimiento.

### **2.1.2 Investigaciones Nacionales**

Astudillo (2013) hizo un estudio con el título “*Gestión Educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la red N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013*”. Su objetivo fue encontrar la relación de la Gestión educativa y el Clima organizacional. Su metodología usada fue experimental, descriptivo, correlacional, debido a la relación en las variables, utilizando el método hipotético deductivo, su población de análisis fueron 90 docentes, con una muestra correspondiente a 273 docentes, se recopiló la información con un cuestionario usándose la correlación de Spearman. Sus resultados muestran que la administración instructiva tiene una alta relación con el ambiente jerárquico. Asimismo, la administración institucional se identifica con la atmósfera jerárquica y la medición de la red se identifica con la atmósfera autorizada según la población examinadora. Las decisiones muestran una conexión extraordinaria entre los factores instructivos de la administración y el Clima Organizacional, en este sentido, es básico tener una paridad para un flujo ideal consistente en la ejecución de la obra.

Méndez (2012) título su tesis “*Autoevaluación de la calidad de gestión en una I.E. de Ventanilla – Callao*”. El objetivo fue evaluar el nivel de calidad de gestión de una institución educativa. Su metodología es aplicado y descriptivo simple. Se midió la variable en fundamento al cuestionario TQM adaptado a Perú. Su inspección es no probabilística donde 4 jefes, 27 instructores, 5 autoridades y administraciones, 108

suplentes y 90 tutores contribuyeron al utilizar el SPSS, descubrieron cómo encontrar que el grado de valor logrado es inadecuado. Sus resultados demuestran que los especialistas muestran una capacidad de 73,97% en administración, 79,44% en ordenamiento y técnica, en facultad los ejecutivos se adquiere un 80,37%, en unión y activo el directorio un 75,56% y ciclo de los ejecutivos un 75,1%. Sus decisiones Evidentemente muestran que la evaluación EFQM tiene un límite alto en cuanto a variación y normalización al clima organizacional para la medida de autoevaluación en organizaciones instructivas.

Tinco (2016) título su tesis "*Gestión educativa y su influencia en el clima laboral de los Docentes de las I.E. del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*", aprobado por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Su objetivo es valorar que tanto se relaciona la Gestión Educativa con el Clima Laboral de los docentes. Su metodología fue un enfoque cuantitativo, en el cual se hizo uso el tipo descriptivo correlacional que sostiene como finalidad especificar circunstancias o acontecimientos. Sus resultados en la prueba Spearman exponen un nivel de significancia de 0.05, en esta línea se afirma que la Gestión Educativa se identifica excepcionalmente con el Clima Laboral en Mollendo esencial I.E. ( $\rho = 0,874$ ), siendo el valor equivalente a 0,000 cuyo resultado muestra una interrelación inmediata entre los factores. Su decisión demuestra que la administración instructiva en Islay es estándar ya que tiene ciertas oficinas en dinámica y personal que gusta de la ejecución de su actividad.

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1 Variable Independiente: Gestión Educativa

#### A) *Definición*

UNESCO (2011) gestión educativa hace referencia a una organización sistémica y, por lo tanto, a la interacción de diversos aspectos o elementos presentes en la vida cotidiana de la escuela. Se incluye, por ejemplo, lo que hacen los miembros de la comunidad educativa (director, docentes, estudiantes, personal administrativo, de mantenimiento, padres y madres de familia, la comunidad local, etc.), las relaciones que entablan entre ellos, los asuntos que abordan y la forma como lo hacen, enmarcado en un contexto cultural que le da sentido a la acción, y contiene normas, reglas, principios, y todo esto para generar los ambientes y condiciones de aprendizaje de los estudiantes. (pág. 32).

#### B) *Dimensiones*

UNESCO (2011) muestra que hay diferentes propuestas para las medidas de gestión educativa. La más exhaustiva es la que plantea cuatro medidas: la institucional, la administrativa, la pedagógica y la comunitaria (pág. 33).

#### **Dimensión Institucional**

UNESCO (2011) Esta dimensión contribuirá a identificar las formas cómo se organizan los miembros de la comunidad educativa para el buen funcionamiento de la institución. Esta dimensión ofrece un marco para la sistematización y el análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura que en cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento. Entre estos aspectos se consideran tanto

los que pertenecen a la estructura formal (los organigramas, la distribución de tareas y la división del trabajo, el uso del tiempo y de los espacios) como los que conforman la estructura informal (vínculos, formas de relacionarse, y estilos en las prácticas cotidianas, ritos y ceremonias que identifican a la institución). En la dimensión institucional, es importante promover y valorar el desarrollo de habilidades y capacidades individuales y de grupo, con el fin de que la institución educativa se desarrolle y desenvuelva de manera autónoma, competente y flexible, permitiéndole realizar adaptaciones y transformaciones ante las exigencias y cambios del contexto social.

Para esto, es necesario tener en claro las políticas institucionales que se desprenden de los principios y la visión que guía a la institución y que se traducirán en formas de hacer en la conducción de la gestión. Por ejemplo, los niveles de participación en la toma de decisiones, si existen o no consejos consultivos, quiénes los conforman y qué responsabilidades asumen (pág. 35)..

### **Dimensión Pedagógica**

Flórez (1995) menciona que la dimensión pedagógica confiere a internamente el proceso de enseñanza, típicamente olvidado por los evaluadores, en donde prácticamente nunca se introduce el evaluador, pero de aquel desciframiento depende la clave más importante de la calidad en una institución educativa.

Con respecto a la dimensión pedagógica, es el límite del educador hacer concebible un aprendizaje digno de mención y la mejora esencial del estudiante, por lo que en los enfoques instructivos es importante refrescar o la preparación académica de los RR.HH. (educadores), buscando producir en los estudiantes encuentros requeridos en el avance social de una manera hipotética-pragmática, reflexión adelantada, especulación básica, apta para enfrentar los límites que emergen. Por tanto, la medida instructiva une ángulos positivos para llevarlos a los suplentes; y son el eje de la aplicación académica, para lograr las habilidades previstas, a la luz de la planificación

indispensable del individuo, siendo el eje referencial del ciclo instructivo tendiente a las medidas epistémicas, morales y estilísticas.

### **Dimensión Administrativa**

UNESCO (2011) muestra que la medición fusiona ejercicios y estrategias para liderar humanos, materiales, monetarios, específicos, tiempos, prosperidad y orden, y el control de la información relacionada con todas las personas en la fundación instructiva; así como el cumplimiento de las reglas y el manejo de los límites, con la única explicación de inclinarse hacia los tipos de aprendizaje instructivo. Esta medida busca continuamente obligar los intereses individuales e institucionales, para incentivar la autoridad del centro que incorporará ejercicios. Algunos ejercicios sólidos serán la asociación de la plantilla, desde el punto de vista del trabajo, la asignación de los límites y la valoración de su implantación; el apoyo, la relación de información y las partes de la historia del establecimiento; organización y contabilidad de toda la organización financiera.

Alude al conjunto de emprendimientos que permiten o incentivan la actividad ordinaria de la escuela, a la luz de la coordinación duradera de personas, diligencias, tiempo, bienes materiales; los tipos de organización de ejercicios escolares; a la organización del profesorado (desde la perspectiva del trabajo: tarea de capacidades y deberes; valoración de su presentación, etc.); arreglo, los ejecutivos y control de activos monetarios; la organización y utilización del tiempo y los días escolares de las personas; la organización de los bienes materiales de la escuela, para la instrucción, para el sustento y conservación de mobiliario y estructuras; el bienestar y la limpieza de las personas y la propiedad, la organización de la escuela y los datos de los estudiantes (alistamiento y control de la escuela, mediciones, etc.)

### **Dimensión Comunitaria**

Abellán y Mayugo (2008) mencionan que la dimensión comunitaria trabaja con contenidos e instrumentos comunicativos contemplando las necesidades sociales

incentivando la cohesión social e examinando aquel sentimiento de pertenencia a un determinado territorio. Se refiere a los espacios de aprendizaje e intercambio donde mantienen gran relevancia la producción de contenidos de creación propia y el trabajo colaborativo, de la misma forma la reversión de estas actuaciones en la comunidad, en ocasiones mediante las estrategias precisas como el aprendizaje-servicio.

Gran fragmento de estas acciones se relacionan a agentes educativos del medio, tales como la escuela, centro de educación no formal, entre otras, los cuales se puedan desempeñar articuladamente. Siempre en la medida posible y factible, estos proyectos se abarcan en las políticas públicas proactivas, que buscan promover e impulsar las capacidades sociales de su entorno, como por ejemplo los planes educativos, plan de barrios, proyectos educativos, plan de desarrollo comunitario, etc.).

#### ***C) La Educación en el Perú: La educación básica regular y sus estudiantes***

Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas, (2017) muestra que la educación básica regular permite proponer que la circunstancia prometedora desde la perspectiva del acceso y el final de los estudios. Sea como fuere, las dificultades significativas permanecen identificadas con el atraso escolar y la no culminación del nivel auxiliar. La última maravilla también está relacionada con problemas constantes de inclusión de la población en las últimas edades que se espera que asistan a una escuela opcional, por lo que no se ha alistado ningún avance en aproximadamente dos décadas.

Hay que provocar cumplir las políticas y todo lo avanzado en guías, manualidades y las capacitaciones para fomentar estudiantes con mejores capacidades y que se adapte al cambio (pág. 24).

#### ***D) La educación básica regular y sus docentes***

Guadalupe, León, Rodríguez y Vargas, (2017) dice que los docentes y directores son esenciales para sostener los servicios educativos. Asimismo, son responsables de tratar con los diferentes grados de gobierno, por ejemplo, de barrio, local y público. Lamentablemente, no se tiene acceso a datos con respecto a

la última facultad. En todo caso no público, las secuelas de las evaluaciones que han sido utilizadas por el profesorado de las unidades de administración instructora vecinal (UGEL), las direcciones territoriales de formación (DRE) o el Ministerio de Educación (MINEDU) no son accesibles. Durante los últimos cinco años, en todos los niveles hubo un incremento evidente en la cantidad de instructores contratados, llegando a un triple en inicial y opcional (págs. 25-26).

### ***E) La Educación en Lima Provincias***

(Decreto Supremo 022-2003-ED, 2003) decreta en el Artículo 1°.- Créase la Dirección Regional de Educación de Lima-Provincias, dependiente del Gobierno Regional en lo administrativo y del Ministerio de Educación como técnico funcional, el cual abarcara el departamento de Lima, a excepto la provincia de Lima.

Unidad de Estadística del Ministerio de Educación, (2016) indica que en la edad escolar de la población de la región Lima en 2016 se aprecia el 9,989,369 habitantes, conforme INEI, con una distribución equitativa en hombres (48.7%) y mujeres (51.3%). así mismo, el 98.0% de la población reside en áreas urbanas. Al dividir a la población por grupos de edades se contempla que menores entre un año y catorce años corresponde al 24.1%, entre quince y 64 años 68.2% y de 65 años a más corresponde al 7.7% (INEI, 2016). Por otra parte, la población de Lima Provincias en 2016 se estima en 958,580 habitantes (pág. 4).

Como lo indican los datos accesibles a la fecha, podemos considerar que el control conocido como administración instructora se ha creado en diferentes partes del mundo desde hace aproximadamente treinta años, a pesar de que se ha relacionado de manera consistente o inequívoca con las diferentes actividades instructoras. Particularmente en el campo de la organización instructora ampliamente conocida.

La administración instructora ha surgido de las genuinas necesidades funcionales, explícitamente de carácter escolar, lo que implica que existe un

contraste significativo con la organización instructiva, que ha sido esencialmente responsable de la titularidad y los ejecutivos de los enfoques instructivos. Su distinción significativa es que la organización instructiva espera, establecimientos significativos e instructivos como organizaciones que presentan administraciones instructivas a una reunión de individuos, típicamente considerados como clientes, mientras que la administración instructiva adquiere claramente un significado más humano, académico e institucional, disminuyendo en consecuencia el negocio, empresarial y pensamiento empresarial de la educación.

O tal vez, se podría creer que la idea de administración instructiva va más allá de la idea de organización instructiva, en todo caso, teniendo en cuenta que esta última sería un subconjunto de la anterior, lo que implica que la administración instructiva incluye o involucra a la organización instructiva, ya que este solo sería responsable de puntos de vista con la administración y los empleos adecuados de los activos de un establecimiento instructivo, como caso particular, o del marco instructivo, como más amplio. Esto implica que la organización instructiva establece los métodos adecuados para el avance de la administración instructiva, siendo ésta el componente esencial en la actividad de cualquier fundación instructiva, prestando poca atención a la zona a la que alude.

Por otra parte, la administración instructiva, como orden lógico, puede ser considerada como un campo de información hipotética y actividad experimental de carácter sepulcral o transdisciplinar, ya que incorpora, sin perjuicio de la organización, algunas partes de diferentes controles identificados con el universo de las sociologías. Aritmética y las supuestas ciencias humanas. El objeto de estudio, actividad, desarrollo y cambio no es solo la administración de activos para la instrucción, como lo indican los objetivos instructivos explícitos, sin embargo, se eleva por encima de esta delimitación razonable y experimental para ingresar al universo de las actividades y prácticas humanas, consistentemente comparable a perspectivas identificadas con el extraordinario universo de la formación.

## **Variable 2: Clima Laboral**

### **A) Definición**

Sandoval (2004) demuestra que el lugar de trabajo incorpora el lugar de trabajo según la visión de los individuos de la asociación y que incorpora estructura, estilo de iniciativa, correspondencia, inspiración y premios, todo lo cual produce un efecto inmediato en la conducta y ejecución de los sujetos.

A partir de ahora, los sistemas de promoción de ejecutivos y personal son el factor más significativo que permite la realización de destinos comerciales. Dentro de este campo existen medidas que median, por ejemplo, preparación, compensación, condiciones de trabajo, inspiración, ambiente autoritario, etc. El factor humano establece un componente fundamental para el avance de los ciclos de cualquier asociación. Los estudios sobre la conducta humana han demostrado que cuando un trabajador se siente realizado y animado, logra una ejecución predominante en la exhibición de su trabajo.

Un problema importante en la estimación del lugar de trabajo es darse cuenta de cómo separar la satisfacción y la inspiración, que son dos ideas que se utilizan indistintamente, pero que sugieren varios temas y metodologías de administración separadas. La realidad de estar satisfecho no garantiza que el individuo sea impulsado, pero, sin duda, en el caso de que te despiertes, es una indicación de que estás realizado. El cumplimiento puede disminuir el ausentismo en el trabajo, ya que los representantes se sienten felices con el trabajo que realizan, debido a la inspiración, hace que los trabajadores pasen de disminuir la no apariencia, pero más bien inviertan energía en los mandados que realizan, teniendo la opción de dar más de mencionado.

El panorama de Clima Laboral desglosará el grado de realización de la plantilla en general, y por inspiración se requiere un trabajo extenso con cada uno de los compañeros y desde el punto de partida más temprano de su trabajo en la asociación, reconociendo lo que los puntos de vista son los que lo impulsan. Para una valoración exhaustiva del cumplimiento de la ocupación es fundamental no quedarse con las consecuencias del panorama laboral, sin embargo descubrir aquellas perspectivas que los representantes realmente estiman ya que pueden entender que hay puntos de vista donde no se cumplen pero no les son aplicables, por lo que será importante desarrollar estos ángulos con entrevistas con el personal o reuniones del centro. En los ángulos organizados, se deben hacer planes de actividades.

### ***Dimensiones***

Olaz (2013) indica que el clima laboral se divide en dos aspectos: Aspectos organizativos-estructurales y aspectos de recursos humanos (pág. 3)

#### **B) Aspectos Organizativos-Estructurales**

Olaz (2013) menciona que es importante tener un contexto bien organizado para así contemplar un buen contenido de trabajo. Involucra las decisiones influyan en el buen clima y así contribuya a una relación en el trabajo y así una conciliación personal y profesional en la organización (pág. 17).

#### **C) Contexto Organizativo**

Fernandez (2001) especifica que los cambios para la mejora de la practica se experimentan como factores cualificadores y valiosos, los profesires redefinen su conocimiento profesional a traves de procesos de aprendizaje. Estos procesos, individuales o grupales, no ocurren de forma aislada, sino que lo hacen en un contexto organizativo especifico. (pág. 110)

#### **D) *Contenido de Trabajo***

Olaz (2013) nos menciona que involucra el entorno del trabajo, la carga de trabajo asociada, dimensionamiento de plantillas diseño de puestos y tareas, (pág. 17)

Regularmente se escucha a las empresas decir que su esperado manual de responsabilidades no les ha aportado nada. Otros más lamentables aún, que no se requiere el manual de puestos ya que los obreros saben exactamente lo que deben hacer. En cualquier caso, todos terminan con un resultado similar, lo que significa que su manual de conjunto de responsabilidades laborales no es significativo ni fundamental.

No obstante, como se ha retratado a lo largo de este trabajo, el evento de vida lucrativa que las organizaciones introducen y reflejan a partir de ahora, considerando las progresiones que suceden tanto a nivel de gran escala como en su clima individual, demuestra que existe una autoridad autoritaria ineludible. El cambio, del cual podemos destacar, que para que las organizaciones avancen y construyan su grado de negocios, lucratividad y rentabilidad, que traiga consigo una solidificación en el mercado y un reconocimiento más destacado por parte de sus clientes, será básico contar con un cuerpo docente excelente con un gran grado de responsabilidad hacia la organización; es decir, debe tener la persona ideal para cada trabajo, que cumpla con el perfil y los prerrequisitos importantes que muestra el examen de empleo.

#### **E) *Escenario Recursos Humanos***

Olaz (2013) indica que aquí vemos como está el trabajador tanto emocionalmente, en lo laboral, se aborda netamente a como son las personas dentro y fuera del trabajo, para así determinar que variables presentara al grupo con quien haga tareas en conjunto (pág. 17).

Los directores están centrados en ajustar sus asociaciones al futuro, pero existen peligros críticos identificados con los recursos humanos, por ejemplo, la capacidad de cerrar el agujero de las aptitudes vitales o conquistar el cambio que debe ocurrir en los representantes, que puede bloquear el progreso. Hacer frente a estas preocupaciones es fundamentalmente importante, ya que solo uno de cada tres supervisores considera que su organización es viable para aliviar el riesgo de los recursos humanos.

#### **F) *Significado del grupo***

Olaz, (2013) menciona que todo lo que involucra o condiciona el trabajo de equipo como la comunicación asertiva, la proactividad liderazgo influyen en el significado de grupo (pág. 17).

Comprendemos por un grupo a una mayoría de personas que se identifican entre sí, con un determinado nivel de confianza, que sitúan sus esfuerzos hacia la consecución de un objetivo compartido con la convicción de que juntos pueden lograr este objetivo mejor que por separado. El encuentro se retrata como una mayoría de individuos que componen un conjunto, una unidad agregada unida por vínculos genuinos. Se trata así de una unidad intermedia incrustada dentro de una red más extensa, y una sustancia poderosa que, en cualquier caso, se estructurará y compondrá en general buscando una relativa confiabilidad. La comunicación es la esencia de la reunión. No habría reunión sin conexión, sin embargo esencialmente una masa de individuos sin más, sin importancia, significado o razón. Un grupo despreocupado o incidental no sería visto como una reunión, como sería la situación con un número específico de personas que están en el metro. Las reuniones de damas, de las mayores o de estudiantes universitarias, por ejemplo,

son clasificaciones o unidades hipotéticas que tampoco se considerarían una reunión.

### **G) *Apreciación personal del individuo***

Camilloni, A. (1989) menciona que la experiencia docente y de otros trabajadores en un centro educativo ayudan a fortalecer su juicio y asimismo a diferenciar cuando hay originalidad y honestidad según la expresión de las personas. En consideración a las cualidades individuales, las exigencias son diversas, correspondiente al aspecto moral, el analizador y crítico debe reunir honestidad, equidad, criterio, sentido de la responsabilidad y el altruismo.

El entorno de trabajo es uno de los puntos de vista más amplios para una asociación y podemos retratarlo como el aire de lo social y los estados de ánimo que representan una asociación y que observan directamente la presentación de los delegados. evidencia conspicua del especialista con la asociación, la forma en que se facilitan y funcionan los encuentros, los grados de regulación, así como los de motivación, entre otros. El trabajador, independientemente de sus necesidades materiales, necesita además sentirse relacionado con un ambiente encantador para trabajar preferentemente.

Numerosos especialistas pueden tener todas las aptitudes esenciales para cumplir completamente con los requisitos del puesto, sin embargo, si no se encuentran en una atmósfera brillante, no tendrán la opción de aumentar su límite latente. Durante mucho tiempo, los maestros han estado examinando la importancia del entorno laboral dentro de las asociaciones. Sea como fuere, numerosas asociaciones realmente fracasan ante esto. Uno de los principales temas que presentan es la ausencia de buenos canales de correspondencia, lo que hace que sea incomprensible que los delegados se sientan parte del empeño y se concentren en la consecución de los objetivos. Lo que ayuda poco en un grupo justo son los actos arrogantes de los supervisores y los constantes ataques a los delegados, así como la ausencia de reconocimiento e inspiración para un trabajo en todos lados. Para un profesional, es digno de mención que, en caso de que

haya cumplido bien su obligación, se le felicita; y en caso de que hayan abusado de él, los cambian y demuestran el enfoque más ideal para mejorar.

Otro segmento que en general cambiará la atmósfera y causará aturdimientos internos es la ausencia de bondad entre los trabajadores que realizan un trabajo relativo, especialmente en lo que respecta a los salarios y las ventajas. Se ha vuelto tan básico tener la alternativa de trabajar en una ocupación con una atmósfera impresionante, que cuando no sucede, no hay dinero ni ventajas para evitar que el maestro busque nuevos problemas, incapacitando la capacidad. planes de apoyo que tienen la afiliación. Como regla general, se dice que en el caso de que no tenga un entorno de trabajo justo, está destinado a la insatisfacción empresarial.

### **2.3 Definición de términos básicos**

#### **Gestión Educativa**

Alude a ese ciclo coordinado y enfocado a la agilización y unión de Proyectos Educativos, que incide en la salvaguarda del autogobierno institucional, en el campo y sistema de ordenamiento público, de manera que potencia los ciclos instructivos para reaccionar ante carencias instructivas.

#### **Educación**

Se refiere a la formación y enmarca el proceso destinado y guiado a que desarrollen la capacidad intelectual, moral y afectiva de los individuos conforme a sus contextos culturales y así mismo de las normas de convivencia conforme a la sociedad.

La formación se conoce como el ciclo por el cual un individuo es influenciado, dándole vigor para desarrollar sus capacidades intelectuales y físicas para tener la opción de coordinarse completamente con el público en general que lo rodea. En consecuencia, se debe diferenciar entre las ideas de formación (incitación de un individuo hacia otro) y la realización, que en realidad es la posibilidad abstracta de incorporar nueva información para su posterior aplicación.

La supuesta formación "formal" es la que realizan los educadores competentes. Este utiliza los instrumentos que propone el método instruccional para lograr sus objetivos. Como regla general, esta instrucción generalmente está dividida por regiones de información humana para fomentar la absorción por parte del suplente. La formación formal se ha organizado en el transcurso de los dos últimos siglos en escuelas y colegios, aunque hoy en día el modelo de separación o instrucción mixta ha comenzado a avanzar como otra cosmovisión.

### **Institución**

Institución es un establecimiento público o privado fundado para ejecutar una definida labor cultural, científica, política o social.

Una institución es un tipo de asociación social, ya sea privada o pública, que satisface una capacidad particular en el ámbito público, y que obedece a reglas y una estructura de trabajos que sus individuos deben considerar para satisfacer su objetivo principal.

La palabra institución se origina en el latín institutio, un término así formado por el prefijo, donde significa "entrada"; la palabra statuere, que significa "lugar", y la partícula postfix, que significa "actividad e impacto".

Las instituciones se realizan de diversas formas. Uno de ellos es a través de archivos, leyes o anuncios. Para esta situación discutimos instituciones formales, por ejemplo, una administración o una universidad, por ejemplo.

Además, existen instituciones no formalizadas, en cuyo caso hablamos de organizaciones regulares. Son "afiliaciones" que se forman a partir de elementos propios, en las que cada parte asume un trabajo alternativo y todas son administradas por reglas derivadas de la costumbre y la idea misma de las conexiones humanas. Por ejemplo, la familia. En él, como en las organizaciones formales, funcionan los estándares y las jerarquías, es decir, los marcos de trabajo que controlan las conexiones entre las personas.

**Clima laboral**

Hace referencia al ambiente o clima donde se relacionan los colaboradores en el cual se desarrolla en su centro o medio de trabajo. La calidad del clima laboral se relaciona directamente en la satisfacción de los colaboradores y por consiguiente se ve notoriamente la productividad, fundamental razón para fomentar un adecuado clima laboral.

**Remuneración**

Comprende a todo aquel tipo de subvención que se otorga como contraprestación por la asistencia y rendimiento de su servicio en su labor. Por lo tanto, está asociado al salario o sueldo

La remuneración es la satisfacción o entrega de una ayuda o trabajo establecido en el acuerdo. La compensación puede ser bruta y neta; Por un lado, la retribución bruta es la paridad que obtiene el trabajador sin que se hayan aplicado las bonificaciones o compromisos que necesita el Estado, y la retribución neta es la paridad que obtiene el especialista sin las derivaciones y compromisos.

**Reconocimiento**

En un marco amplio se refiere al Acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento.

**Equipo**

Se refiere a un grupo, el cual es un conjunto de personas que están circunstancialmente reunidas o que comparten características comunes. Además, presentan una cooperación para la ejecución de un objetivo, fin o propósito común

**Sinergia**

La sinergia aquella actuación de manera conjunta de un trabajo o esfuerzo para desarrollar una definida o designada tarea muy compleja, y obtener alcanzar el éxito

El término **sinergia** implica participación. Tiene su raíz en una antigua palabra griega synergázomai que implica cooperar. La **sinergia** alude a la actividad de al menos dos ítems o sujetos que, cooperando, logran un resultado más notable del que hubieran logrado de forma independiente. El resultado que se obtiene de la totalidad de los esfuerzos, generalmente construye las características de las partes. También se suele descifrar como una evaluación de las distinciones. En el caso de que se unan las piezas hechas a mano, cada una con su reclamo a la fama, el resultado será sustancialmente más productivo que si hubieran trabajado de forma independiente.

## **2.4 Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis General**

La Gestión Educativa impacta significativamente en el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019.

### **2.4.2 Hipótesis Específicos**

- a. La Dimensión Institucional se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.
- b. La Dimensión Administrativa se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

- c. La Dimensión Pedagógica se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.
- d. La Dimensión Comunitaria se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019



## 2.5. Operacionalización de Variables e Indicadores

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>	Dimensión Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- cargos según el principio de jerarquía</li> <li>- práctica de la meritocracia</li> <li>- sistemas de competitividad institucional</li> <li>estructura organizacional</li> </ul>
	Dimensión Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- procesos de recursos: económico, administrativo</li> <li>- la eficiencia administrativa</li> <li>- Cumplimiento de lineamientos y gestión de capacidades.</li> </ul>
	Dimensión Pedagogía	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elecciones metodológicas instructivas</li> <li>- Planificación, valoración y confirmación.</li> <li>- Desarrollo de prácticas académicas.</li> </ul> <p>Actualización, perfeccionamiento individual y grupal de los educadores.</p>
	Dimensión Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respuesta a las necesidades de participación educativa comunitaria</li> <li>- Generación de proyectos como iniciativa</li> <li>- Organización de apoyo y de convivencia de la localidad.</li> </ul> <p>-Relaciones de la escuela con el entorno.</p>

Fuente: Adaptado de (UNESCO, 2011)

Variable Dependiente	Dimensiones	Indicadores
<b>Clima Laboral</b>	Estructural- organizativo	Condiciones de trabajo -Beneficios laborales -Reto de trabajo -El trabajo como vocación
	Aspectos de Recursos Humanos	La autonomía -Motivación Intrínseca, extrínseca, y transcendente -Teorías de la motivación Manejo de recursos Teorías de Satisfacción

*Fuente: Adaptado de (Olaz, 2013)*



## **CAPÍTULO III:**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño Metodológico**

##### **3.1.1 Tipo de Investigación**

Carrasco (2006), La investigación es de tipo aplicada, porque ésta investigación se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad (p. 43)

##### **3.1.2 Nivel de Investigación**

El estudio presenta un nivel relacional, debido a que permitió a la relación existente de las variables. Como señala Arias, (2012) La investigación correlacional se encarga de buscar la asociación existente de las variables, de esta manera se logró conocer la relación de influencia del estudio que atraviesa la población.

##### **3.1.3 Diseño**

Baptista, Sampieri, y Fernandez, (2014) por su dimensión temporal, el estudio es de diseño transversal, puesto que los datos se recolectaron en un período determinado, con el propósito de estudiar las variables en un punto propio del tiempo. También es no experimental, por lo cual no se manipulará

intencionalmente las variables, sino se identificó en una situación determinada respecto a la Gestión Educativa y Clima Laboral, en la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019. (Baptista, Sampieri, y Fernandez, 2014)

### **3.1.4 Enfoque**

Según Jiménez-Domínguez (2000) el enfoque cuantitativo se presenta cuando los resultados y/o datos adquiridos del estudio mediante una encuesta, recogen la información, el cual son captadas para posteriormente ser analizados en tablas y gráficos de tipo cuantificado y asociados al campo de la estadística. Tras el estudio de la asociación o grado de influencia comprende a su vez, determinar inferencia causal que conlleva a un análisis del porque se presenta de tal manera los resultados

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

La población estuvo conformada por 30 trabajadores Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar.

### **3.2.2 Muestra**

Dado que es una población sensible y restringida para su investigación, no se realizó la estimación del ejemplo. Ya que trabajamos a tope para adquirir resultados totales y de agente.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de dato**

El instrumento utilizado fue el cuestionario que contiene 15 preguntas de la variable Gestión Educativa y 15 preguntas el Clima Laboral, el cual medirá ambas variables. Se utilizará la escala de Likert

#### **3.3.1 Técnicas a emplear**

La técnica a la que se recurrió en el presente estudio fue la encuesta. Es una técnica que le da a las investigaciones objetividad al obtener información de la misma población de estudio, que permitió la recolección de la correspondiente información y datos de manera cuantitativa para su posterior análisis estadístico. (Carrasco, 2008).

#### **3.3.2 Descripción de los Instrumentos**

El instrumento de recopilación y aglomeración de datos que se empleó en este estudio fue el cuestionario, el cual contiene una colección y escala de cuestiones, que serán respondidas de forma individual, con el propósito de adquirir información. Se utilizaron la Escala Likert y Alfa Cronbach.

### **3.4 Técnicas para el procesamiento de la información**

#### **Análisis Estadístico**

Se utilizó el programa estadístico SPSS 20.0 el cual es una herramienta estadística, porque trata los datos para posteriormente tabularlos en cuadros conforme las encuestas aplicadas a la población, en consecuencia, mide los resultados y luego realiza la traducción y conversación de los diagramas y figuras. Posteriormente adquirirán los fines en función de los destinos y especulaciones que serán el resultado final del examen.

#### **Análisis de Contenido Descriptivo**

Se auditarán fuentes bibliográficas, distribuciones y páginas web; identificado con factores.

### **Confiabilidad del Cuestionario Gestión Educativa**

Para obtener la confiabilidad en el cuestionario de Gestión Educativa, se determino la confianza con el Alfa de Cronbach la cuál sirve para medir el coeficiente de confiabilidad.

Para muestra de estudio el Alfa de Cronbach arrojo un rango de 0.899; se considera un valor alto y muy aceptable, es decir presenta una alta confiabilidad, correspondiente a que se acontece evidencia competente para llegar a la conclusión que los resultados alcanzados son altamente confiables.

**Tabla 17:** Alfa de Cronbach de Gestión Educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	20

### **Confiabilidad del Cuestionario Clima Laboral**

Para obtener la confiabilidad en el cuestionario Clima Laboral, se determino la confianza con el Alfa de Cronbach la cuál sirve para medir el coeficiente de confiabilidad.

Para muestra de estudio el Alfa de Cronbach arrojo un rango de 0.883; se considera un valor alto y muy aceptable, es decir presenta una alta confiabilidad, correspondiente a que se acontece evidencia competente para llegar a la conclusión que los resultados alcanzados son confiables.

**Tabla 18:** Alfa de Cronbach de Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	10

### Validación el cuestionario Gestión Educativa

La aprobación se reconoció a través de la investigación de factores, utilizando la medida de Kaiser-Meyer-Olkin y la esfericidad de Bartlett, llegando a una relación de (0,577). En consecuencia, el valor señalado comunica que el instrumento a transmitir es fácticamente legítimo.

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,577
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	418,161
	Gl	190
	Sig.	,000

### Validación el cuestionario Clima Laboral

La aprobación fue reconocida por métodos para una investigación factorial, utilizando la medida de Kaiser-Meyer-Olkin, y la esfericidad de Bartlett, llegando a una relación de (0,803). En consecuencia, el valor indicado comunica que el instrumento a transportar es sustancialmente cuantificable.

#### Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,803
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	229,534
	Gl	45
	Sig.	,000

## Capítulo IV

### RESULTADOS

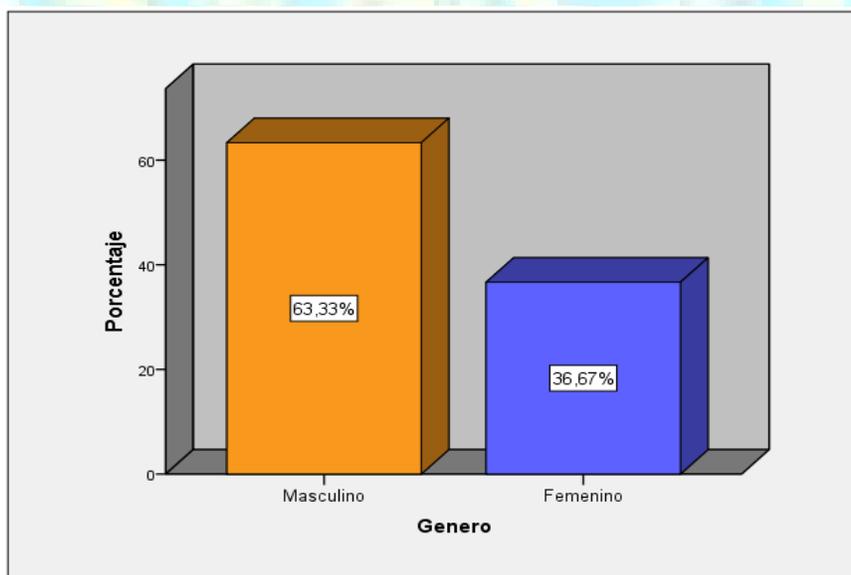
#### 4.1. Análisis de resultados

##### 4.1.1. Género de los trabajadores

*Tabla 1 Distribución de frecuencia y porcentaje por Género de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón - 2019*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	19	63,3	63,3	63,3
	Femenino	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Fuente: Encuesta de Gestión Educativa y clima Laboral.*



**Figura 1:** *Distribución de frecuencia y porcentajes por género de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019*

De la Tabla N°1 se evidencia de los trabajadores Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón - 2019, el 63,3% (19) tienen un género masculino y solo el 36,7% (11) presentan un género femenino.

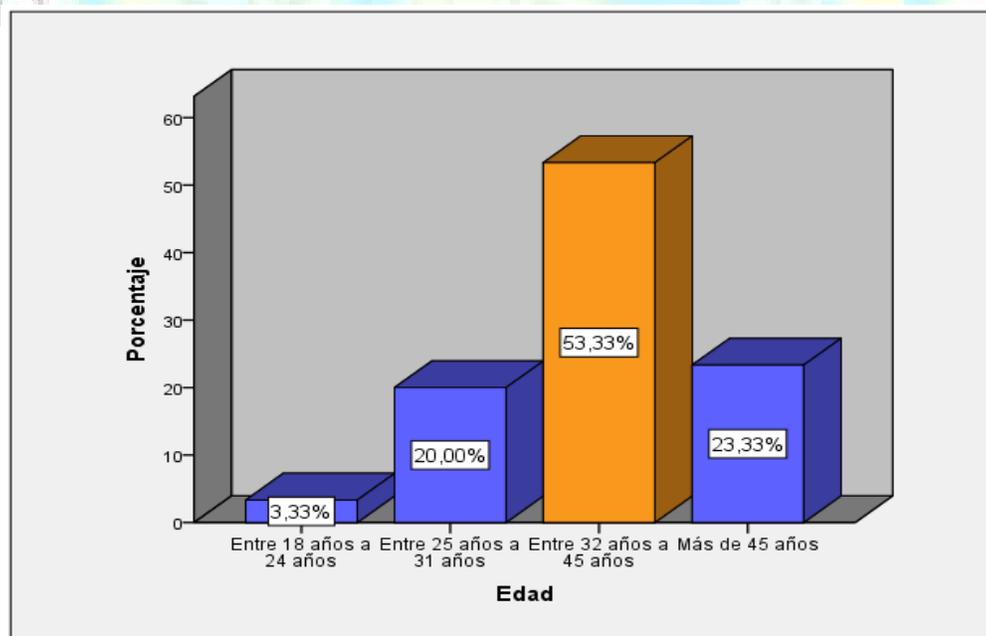
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón son de género masculino.

#### 4.1.2. Edad

**Tabla 2:** Distribución de frecuencia y porcentajes por edad de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Entre 18 años a 24 años	1	3,3	3,3	3,3
Entre 25 años a 31 años	6	20,0	20,0	23,3
Entre 32 años a 45 años	16	53,3	53,3	76,7
Más de 45 años	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Idem



**Figura 2:** Distribución de frecuencia y porcentajes por edad de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla N°2 se evidencia que los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, *Provincia de Oyón – 2019*; el 53,3% (16) representan entre 32 a 45 años, el 23,3% (7) más de 45 años, el 20% (6) entre 25 años a 31 años y el 3,3% (1) representan entre 18 años a 24 años de edad.

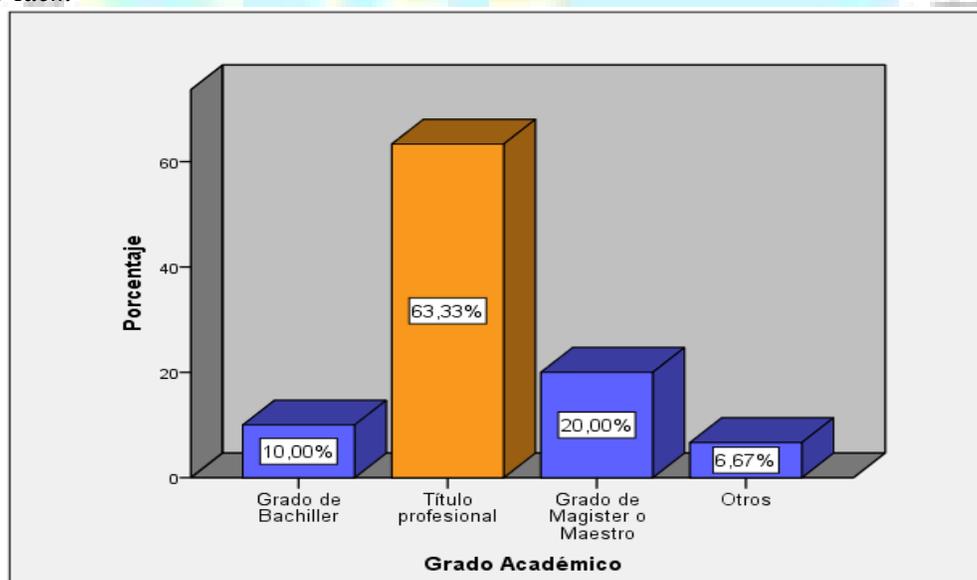
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, la mayoría es entre 32 años a 45 años de edad en los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón.

#### 4.1.3. Grado Académico.

**Tabla 3:** Distribución y frecuencia y porcentajes por Grado Académico de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Grado de Bachiller	3	10,0	10,0	10,0
Título profesional	19	63,3	63,3	73,3
Grado de Magister o Maestro	6	20,0	20,0	93,3
Otros	2	6,7	6,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Idem*



**Figura 3:** Distribución de frecuencia y porcentajes por Grado Académico de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

De la Tabla 3 se evidencia que los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 63,3% (19) tienen el grado de título profesional, el 20% (6) tienen el grado de magister o maestro, el 10% (3) tienen grado de bachiller y el 6,7% (2) tienen otros grados académicos.

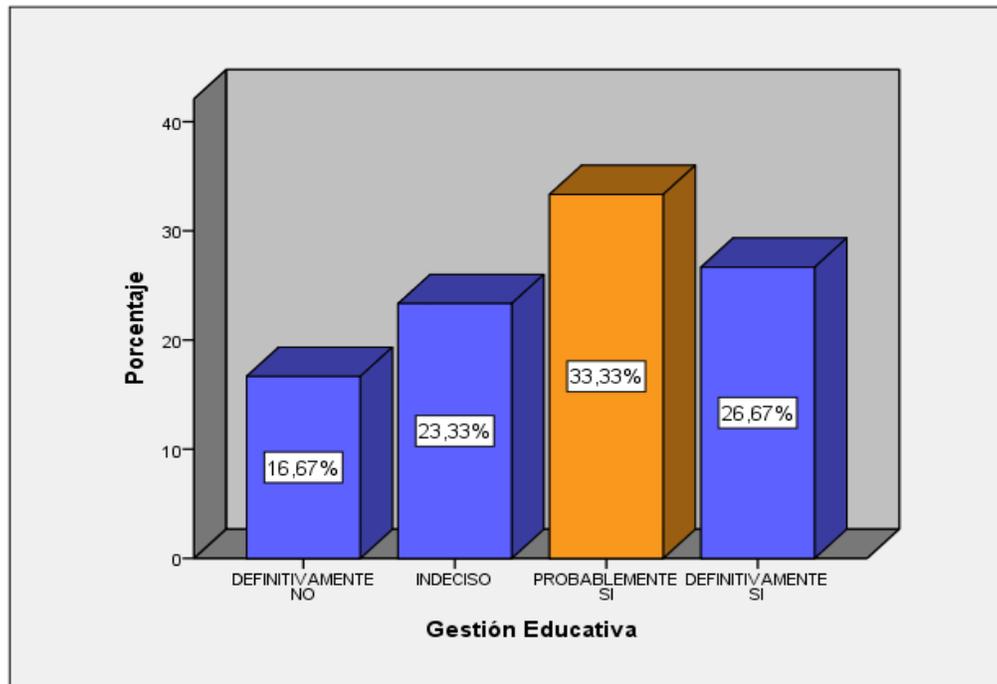
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, el grado académico en la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón, es de grado de título profesional.

#### 4.1.4. Resultados de la variable Gestión Educativa

*Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentajes de la Gestión Educativa de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	5	16,7	16,7	16,7
Indeciso	7	23,3	23,3	40,0
Probablemente Si	10	33,3	33,3	73,3
Definitivamente Si	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Idem*



**Figura 4:** Distribución de frecuencia y porcentajes de Gestión Educativa de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

De la Tabla 4 se evidencia que según la variable Gestión Educativa los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón; el 33,3% (10) confirmaron la respuesta probablemente sí; el 26,7% (8) confirmaron definitivamente si; el 23,3% (7) confirmaron indeciso y finalmente el 16,7% (5) confirmaron definitivamente no.

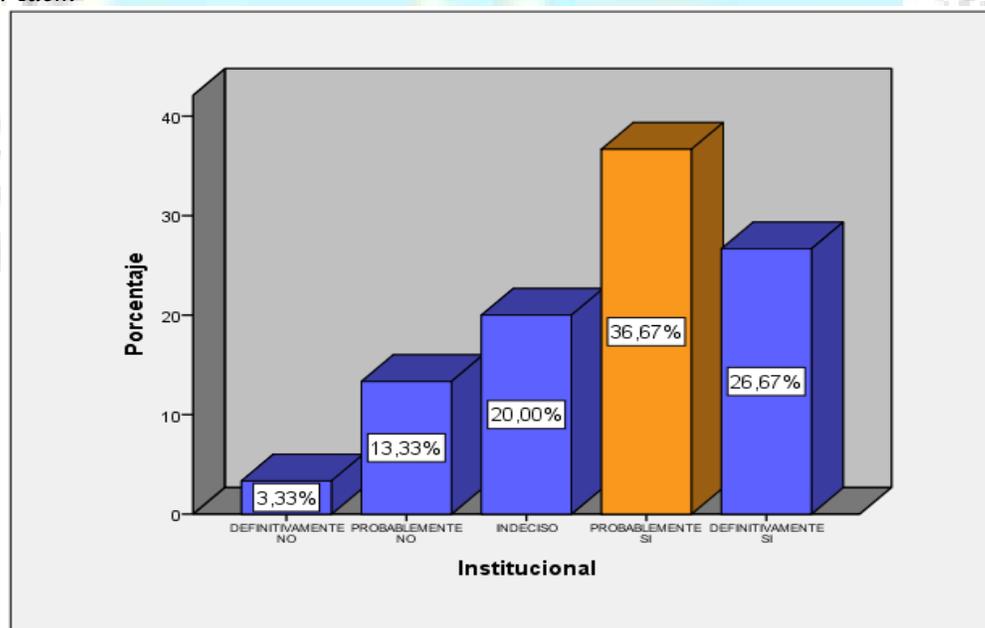
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón, confirmaron la respuesta probablemente si a la variable Gestión Educativa, por lo tanto, tienen una adecuada Gestión Educativa, esto debido a que las personas que las integran lo aplican en sus propuestas, proyectos educativos, planes, programas, etc.

#### 4.1.5. Resultados de la dimensión Institucional

**Tabla 5:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Institucional en los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	1	3,3	3,3	3,3
Probablemente No	4	13,3	13,3	16,7
Indeciso	6	20,0	20,0	36,7
Probablemente Si	11	36,7	36,7	73,3
Definitivamente Si	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Idem



**Figura 5:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Institucional de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla 5 se evidencia que según la dimensión Institucional de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 36,7% (11) confirmaron la respuesta probablemente sí; el 26,7% (8) confirmaron definitivamente sí; el 20% (6) confirmaron indeciso, el 13,3% (4) confirmaron probablemente no y el 3,3% (1) confirmaron definitivamente no.

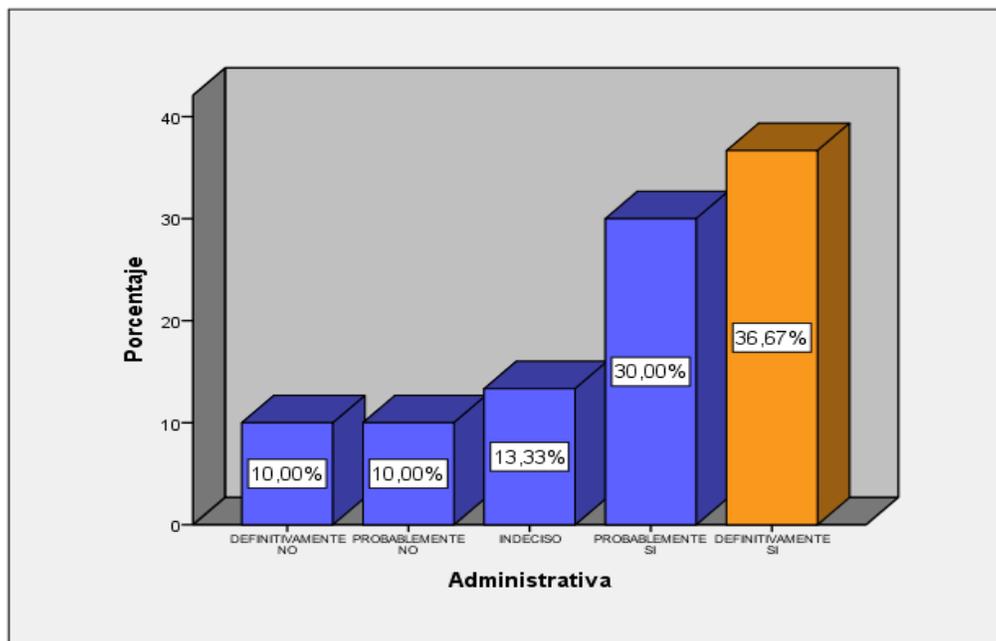
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón confirmaron la respuesta probablemente si en la dimensión Institucional, por lo tanto tienen una adecuada dimensión Institucional, esto debido a que existe una adecuada relación o interacción en la institución esto incluye desde el personal administrativo, autoridades educativas, docentes, personas de apoyo y personal externo que tengan relación a ello.

#### 4.1.6. Resultados de la dimensión Administrativa

*Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Administrativa en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	3	10,0	10,0	10,0
	Probablemente No	3	10,0	10,0	20,0
	Indeciso	4	13,3	13,3	33,3
	Probablemente Si	9	30,0	30,0	63,3
	Definitivamente Si	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Idem*



**Figura 6:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Administrativa de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla 6 se evidencia que según la dimensión Administrativa de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 36,7% (11) confirmaron la respuesta definitivamente sí; el 30% (9) confirmaron la respuesta probablemente sí; el 13,3% (4) confirmaron indeciso; el 10% (3) confirmaron probablemente no y el 10% (3) confirmaron definitivamente no.

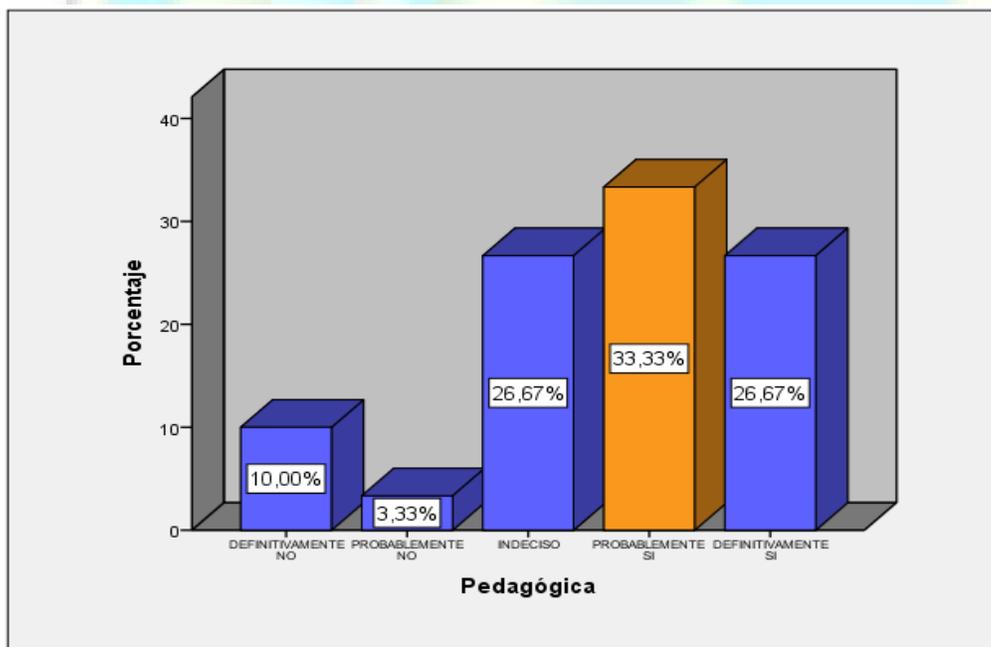
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; confirmaron la respuesta definitivamente si en la dimensión Administrativa, esto debido a que se tiene una adecuada relación entre los vínculos que la institución tiene con la supervisión escolar, como lo son el enlace entre las normas y disposiciones de la Autoridad Administrativa y el funcionamiento.

#### 4.1.7. Resultados de la dimensión Pedagógica

**Tabla 7:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Pedagógica en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	3	10,0	10,0	10,0
	Probablemente No	1	3,3	3,3	13,3
	Indeciso	8	26,7	26,7	40,0
	Probablemente Si	10	33,3	33,3	73,3
	Definitivamente Si	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Idems



**Figura 7:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Pedagógica en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla 7 se evidencia que según la dimensión Pedagógica de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 33,3% (10) confirmaron probablemente sí; el 26,7% (8) confirmaron definitivamente sí; el

26,7% (8) confirmaron indeciso; el 10% (3) confirmaron definitivamente no y el 3,3% (1) confirmaron probablemente no.

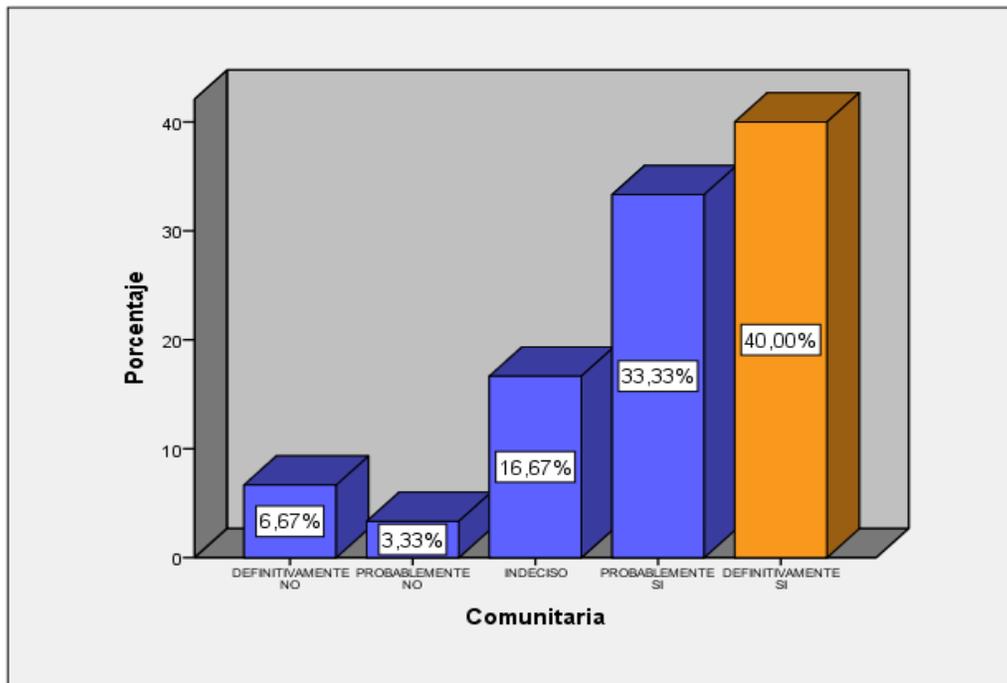
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón confirmaron la respuesta probablemente si en la dimensión Pedagógica, por lo tanto, tienen una adecuada dimensión Pedagógica, esto debido a que los propósitos y contenidos de la enseñanza entre el docente y alumno son adecuados a la confirmación de una relación con el conocimiento, las estrategias didácticas y a la evaluación.

#### 4.1.8. Resultados de la dimensión Comunitaria

**Tabla 8:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Comunitaria en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	2	6,7	6,7	6,7
Probablemente No	1	3,3	3,3	10,0
Indeciso	5	16,7	16,7	26,7
Probablemente Si	10	33,3	33,3	60,0
Definitivamente Si	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Idem*



**Figura 8:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Comunitaria en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla 8 se evidencia que según la dimensión Comunitaria de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 40% (12) confirmaron definitivamente si; el 33,3% (10) confirmaron probablemente si; el 16,7% (5) confirmaron indeciso; el 6,7% (2) confirmaron definitivamente no y el 3,3% (1) confirmaron probablemente no.

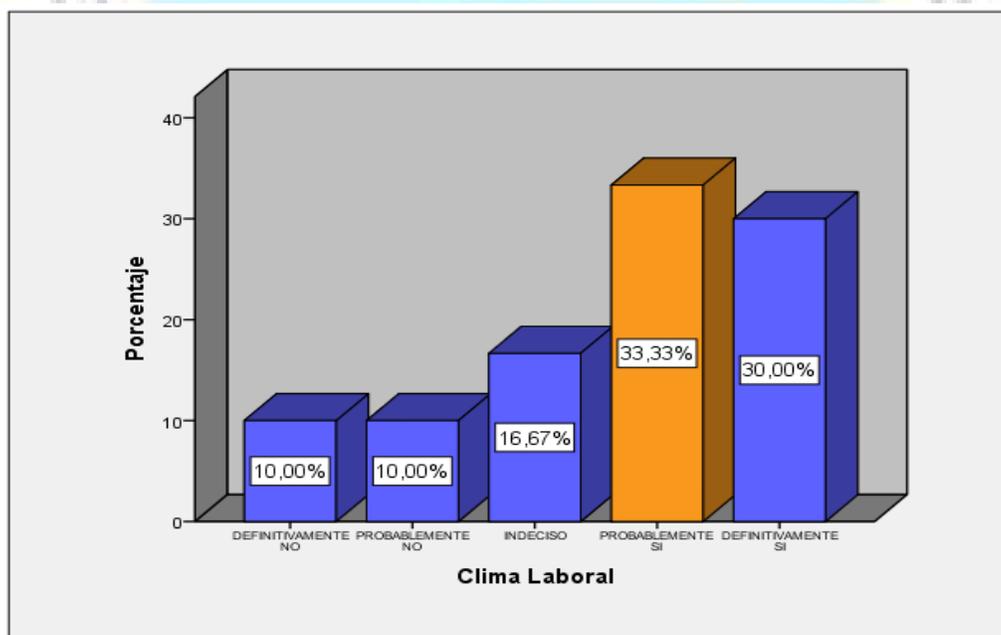
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón confirmaron la respuesta probablemente si en la dimensión Comunitaria, por lo tanto, tienen una adecuada dimensión Comunitaria, esto debido a que poseen intereses comunes, mediante el análisis junto sus problemas, y buscar entre sus recursos para resolverlos.

#### 4.1.9. Resultados de la Variable Clima Laboral

**Tabla 9:** Distribución de frecuencia y porcentajes del Clima Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Definitivamente No	3	10,0	10,0	10,0
	Probablemente No	3	10,0	10,0	20,0
	Indeciso	5	16,7	16,7	36,7
	Probablemente Si	10	33,3	33,3	70,0
	Definitivamente Si	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Idem



**Figura 9:** Distribución de frecuencia y porcentajes de Clima Laboral en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla 8 se evidencia que según la variable Clima Laboral de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón; el 33,3% (10) confirmaron probablemente sí; el 30% (9) confirmaron definitivamente sí; el 16,7% (5) confirmaron indeciso; el 10% (3) confirmaron definitivamente no y el 10% (3) confirmaron probablemente no.

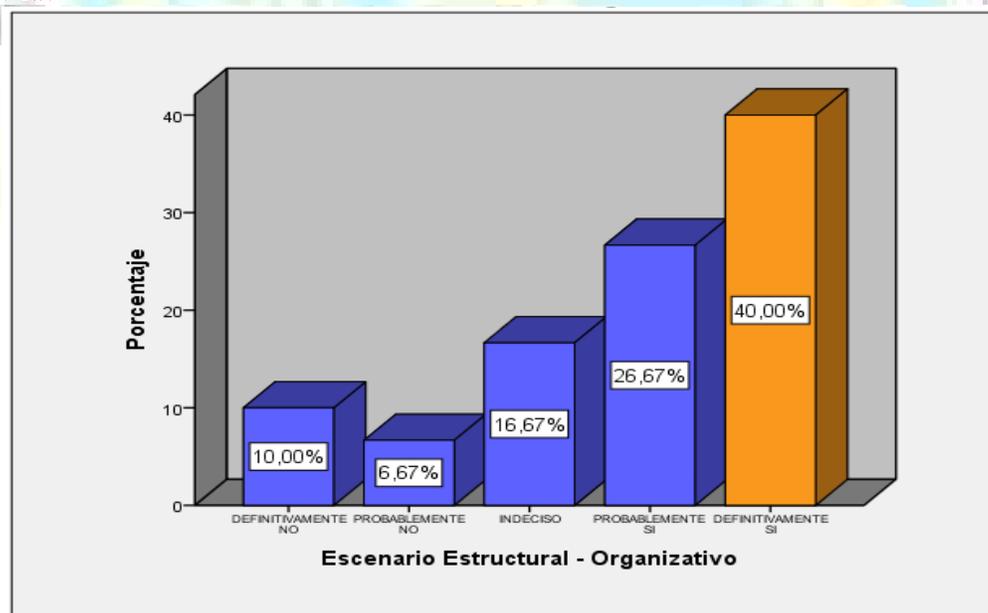
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón confirmaron la respuesta probablemente si en la variable Clima Laboral, por lo tanto, tienen un adecuado Clima Laboral.

#### 4.1.10. Resultados de la dimensión Escenario Estructural - Organizativo

**Tabla 10:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Escenario Estructural - Organizativo en los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	3	10,0	10,0	10,0
Probablemente No	2	6,7	6,7	16,7
Indeciso	5	16,7	16,7	33,3
Probablemente Si	8	26,7	26,7	60,0
Definitivamente Si	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Idem



**Figura 10:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Escenario Estructural - Organizativo en los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019

De la Tabla 10 se evidencia que según la dimensión Escenario Estructural - Organizativo de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 40% (12) confirmaron definitivamente sí; el 26,7% (8) confirmaron probablemente sí; el 16,7% (5) confirmaron indeciso; el 10% (3) confirmaron definitivamente no y el 6,7% (2) confirmaron probablemente no.

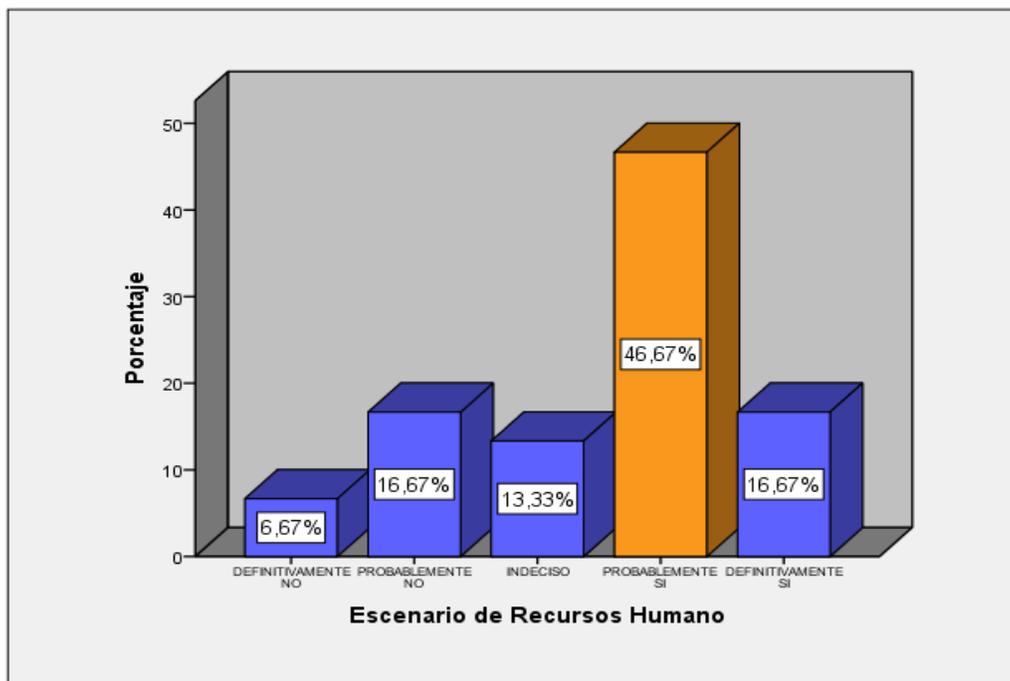
De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la institución educativa pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón confirmaron la respuesta definitivamente si en la dimensión Escenario Estructural - Organizativo, por lo tanto, tienen un adecuado Escenario Estructural - Organizativo, esto debido a la institución considera que la estructura y organización que llevan es la correcta.

#### 4.1.11. Resultados de la dimensión Escenario de Recursos Humano

**Tabla 11:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Escenario de Recursos Humano en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Definitivamente No	2	6,7	6,7	6,7
Probablemente No	5	16,7	16,7	23,3
Indeciso	4	13,3	13,3	36,7
Probablemente Si	14	46,7	46,7	83,3
Definitivamente Si	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Idem



**Figura 11:** Distribución de frecuencia y porcentajes de la dimensión Escenario de Recursos Humano en los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019.

De la Tabla 11 se evidencia que según la dimensión Escenario de Recursos Humano de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón – 2019; el 46,7% (14) confirmaron probablemente sí; el 16,7% (5) confirmaron definitivamente sí; el 16,7% (5) confirmaron probablemente no; el 13,3% (4) confirmaron indeciso y el 6,7% (2) confirmaron definitivamente no.

De acuerdo al resultado anteriormente evidenciado, nos está indicando que la mayoría de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón confirmaron la respuesta probablemente sí, en la dimensión Escenario de Recursos Humano, por lo tanto, tienen un adecuado Escenario de Recursos Humano, esto debido a que cada persona es un elemento esencial en la institución y depende de ellos llevar un adecuado clima organizacional.

## 4.2. Contrastación de Hipótesis

### 4.2.1 Contrastación de Hipótesis general

**Hipótesis Alterna (Hi):** La Gestión Educativa impacta significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019.

**Hipótesis Nula (Ho):** La Gestión Educativa no impacta significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019.

**Tabla 12:** *Correlación entre las variables Gestión Educativa y el Clima Laboral.*

			Gestión Educativa	Clima Laboral
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Como se indica en la tabla 12, la significancia bilateral 0,000; por lo que está por debajo de 0,05; de esta manera, se descarta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En este sentido, se expresa que la Gestión Educativa impacta el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública No. 20066 Simón Bolívar, territorio Oyón - 2019.

De igual manera, se percibe que el coeficiente de relación actual entre la variable Gestión Educativa y Ambiente de Clima Laboral donde aplicando Spearman es de 0.677, lo que afirma que existe una conexión positiva moderada.

#### 4.2.2 Contratación de Hipótesis Específicas:

##### Hipótesis Específica 1:

**Hipótesis Alterna (Hi):** La Dimensión Institucional se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

**Hipótesis Nula (Ho):** La Dimensión Institucional no se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

**Tabla 13:** *Correlación entre la dimensión Institucional y la variable Clima Laboral*

			Institucional	Clima Laboral
Rho de Spearman	Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

De acuerdo con la tabla 13, la significancia bilateral **0,000**; por lo cual es menor que 0,05; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido se afirma que la dimensión Institucional se relaciona con el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

Asimismo se reconoce que el coeficiente de correlación entre la dimensión Institucional y Clima Laboral aplicando Spearman es de **0,677** lo que confirma que existe una correlación positiva moderada.

### Hipótesis Específica 2:

**Hipótesis Alterna (Hi):** La Dimensión Administrativa se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

**Hipótesis Nula (Ho):** La Dimensión Administrativa no se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

**Tabla 14:** Correlación entre la dimensión Administrativa y el Clima Laboral.

		Administrativa	Clima Laboral
Rho de Spearman	Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,489**
		N	30
Clima Laboral	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,489**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

De acuerdo con la tabla 14, la significancia bilateral **0,006**; por lo cual es menor que 0,05; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido se afirma que la dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

Asimismo, se reconoce que el coeficiente de correlación entre la dimensión Administrativa y Clima Laboral aplicando Spearman es de **0,489** lo que confirma que existe una correlación positiva moderada.

### Hipótesis Específica 3:

**Hipótesis Alterna (Hi):** La Dimensión Pedagógica se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

**Hipótesis Nula (Ho):** La Dimensión Pedagógica no se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

**Tabla 15:** Correlación entre la dimensión Pedagógica y la variable Clima Laboral

		Pedagógica	Clima Laboral
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,606**
		N	30
Clima Laboral		Coeficiente de correlación	,606**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

De acuerdo con la tabla 16, la significancia bilateral **0,000**; por lo cual es menor que 0,05; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido se afirma que la dimensión Pedagógica se relaciona significativamente sobre el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

Asimismo se reconoce que el coeficiente de correlación entre la dimensión Pedagógica y Clima Laboral aplicando Spearman es de **0,606** lo que confirma que existe una correlación positiva moderada.

#### Hipótesis Específica 4:

**Hipótesis Alterna (Hi):** La Dimensión Comunitaria se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019

**Hipótesis Nula (Ho):** La Dimensión Comunitaria no se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019

**Tabla 16:** Correlación entre la dimensión Comunitaria y la variable Clima Laboral

		Comunitaria	Clima Laboral
Rho de Spearman	Comunitaria	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,650**
		N	. 30
Clima Laboral	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	,650**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000 30

De acuerdo con la tabla 17, la significancia bilateral **0,000**; por lo cual es menor que 0,05; por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En tal sentido se afirma que la dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.

Asimismo, se percibe que el coeficiente de correlación entre la medida de Comunidad y Clima Laboral aplicando Spearman es de 0,650, lo que afirma que existe una relación positiva moderada.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1. Discusión de los resultados

La investigación titulada “**Gestión Educativa y el Clima Laboral** de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón - 2019”; presento como objetivo Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019.

Los resultados estadísticos de la hipótesis general muestran que existe una relación significativa entre la **Gestión Educativa y el Clima Laboral** en los trabajadores de la Institución N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón - 2019; de acuerdo con la correlación de Spearman evidencia un **0,677**, por lo cual se confirma una correlación positiva moderada. Lo que se relaciona en la investigación de Correa (2013) donde concluyo que debe haber una verdadera gestión educativa en donde las directivas conozcan a sus empleados para facilitar los procesos y especialmente el trabajo en grupo y la motivación, redundando en la construcción de un adecuado clima laboral. Es entonces, en donde se presenta una nueva visión de la gestión educativa en FAEDIS pues se solicita urgentemente que debe haber un manejo integral de ella para lo cual Deming (1989) propone la aplicación del "sistema de conocimiento profundo", el cual establece que ningún gerente podrá mejorar la calidad del servicio educativo, si no percibe a la escuela como un sistema: red compleja de procesos - teoría de sistema, los cuales presentan variaciones que deben ser controladas

Posteriormente al estudio de las variables, se realizó por hipótesis específicas, donde se confirmó que existe una relación significativa entre la **dimensión Institucional y el Clima Laboral** de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la correlación de Spearman que evidencia el **0,778** por lo cual se confirma una

correlación positiva moderada. Lo que se relaciona en la investigación de **Méndez (2012)** donde concluyo que la evaluación EFQM tiene un límite alto en cuanto a variación y normalización al clima organizacional para la medida de autoevaluación en instituciones educativas. La aplicación del modelo EFQM permite a cualquier tipo de organización realizar un análisis objetivo, riguroso y estructurado de la actividad y los resultados que está obteniendo dicha organización, y así permite elaborar un diagnóstico de su situación en la institución.

En la segunda dimensión se puede apreciar también que existe una relación entre la dimensión **Administrativa y el Clima Laboral** de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la correlación de Spearman que evidencia el **0,489**, por lo cual se confirma una correlación positiva moderada. Lo que se relaciona en la investigación de **Tinco (2016)** donde concluyo que el Conjunto de diligencias dan lugar a procesos de liderazgo, de innovación, de vinculación entre organización y administración, para lograr la institución educativa, el desarrollo e integración de todas las fuerzas de la organización, en los diversos ámbitos y niveles de la educación

En la tercera dimensión se puede apreciar también que existe una relación significativa entre la **dimensión Pedagógica y el Clima Laboral** de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la correlación de Spearman que evidencia el **0,606**; por lo cual se confirma una correlación positiva moderada. Lo que se relaciona en la investigación de **Calvo (2014)** en torno a los elementos que deben reforzarse en el establecimiento para mejorar el ambiente jerárquico, con la expectativa de producir una proposición dependiente de la impresión de los trabajadores, y en el plan de una progresión de metodologías y talleres para actualizar la información a los representantes sobre las prácticas que favorecen un clima adecuado en el trabajo

En la cuarta dimensión se puede apreciar que existe una relación significativa entre la **dimensión Comunitaria** y el **Clima Laboral** de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la correlación de Spearman que evidencia el **0,650**, por lo cual se confirma una correlación positiva moderada. Lo que se conecta en la investigación de **Aguilar** (2012) donde se evidencio que el Marco Legal se debería ajustar a los propósitos de las políticas educativas, y que se necesita mayor apoyo de las autoridades educativas, y apoyo de todos los actores educativos como la participación comunitaria para la implementación de estrategias. Educativas, esto se entiende que a mayor calidad de la gestión mayor rendimiento escolar de los estudiantes. Además, a través de la capacitación se logra el cambio de actitud de los directivos logrando cambiar el clima laboral y su forma de ver y actuar al interior de las instituciones educativas.

Estos resultados se comprueban con la definición que propone la IIPE UNESCO (2011) esta dimensión hace referencia al modo en el que la institución se relaciona con la comunidad de la cual es parte, conociendo y comprendiendo sus condiciones, necesidades y demandas. Asimismo, cómo se integra y participa de la cultura comunitaria.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1. Conclusiones

- 1) Se confirma que existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, Provincia de Oyón - 2019; de acuerdo con la prueba de Spearman que evidencia el **0,677** por lo cual se confirma una correlación positiva moderada.
- 2) Se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Institucional y el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la prueba de Spearman que evidencia el **0,778** por lo cual se confirma una correlación positiva moderada.
- 3) Se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Administrativa y el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la prueba de Spearman que evidencia el **0,489**, por lo cual se confirma una correlación positiva moderada.
- 4) Se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Pedagógica y el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la prueba de Spearman que evidencia el **0,606**; por lo cual se confirma una correlación positiva moderada.
- 5) Se confirma que existe una relación significativa entre la dimensión Comunitaria y el Clima Laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Pública N° 20066

Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019, de acuerdo con la prueba de Spearman que evidencia el **0,650**, por lo cual se confirma una correlación positiva moderada.

## 6.2 Recomendaciones

Las recomendaciones para una mejora en la gestión educativa y elevar el clima laboral son;

La gestión educativa permite comprender y definir una enseñanza muy eficaz para fortalecer las capacidades en todos los miembros de la institución

Se deben seguir implementando buenas prácticas laborales y capacitaciones para incrementar la satisfacción y motivación de los trabajadores.

Innovar mediante el uso de la plataforma PERÚ EDUCA del Ministerio de Educación y la plataforma tecnológica de la UNESCO para fortalecer los conocimientos teóricos de los docentes y directivos de la institución.

Explicar a los alumnos la importancia de mantener un adecuado clima laboral en toda la institución para que puedan contribuir y mantenerlo.

Emular las buenas prácticas que se ejecutan en la institución a los hogares de los alumnos, así se podrá ampliar el enfoque de la gestión educativa y el clima en este caso en las familias.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes Bibliográficas

- Baptista, P., Sampieri, R., & Fernandez, C. (2014). *Metodología de Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Consejo Nacional De Educación. (2011). *Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente: Estudios que aportan a la reflexión, al diálogo y a la construcción concertada de una política educativa*.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., y Vargas, S. (2017). *Estado de la Educación en el Perú: Análisis y perspectivas de la educación básica*. GRADE.
- Carrasco, D. (2006). Metodología de la Investigación Científica. SAN MARCOS. Obtenido de [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)
- Flórez Ochoa, R. (1995). La dimensión pedagógica: formación y escuela nueva en Colombia.
- Rivera, Mailing y Valenzuela, Álvaro. El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa. Tesis de maestría. Chile: Universidad de Antofagasta. 2000.
- Ministerio de Educación. (2016). *Planificación Escolar: La Toma de Decisiones*. Minedu, Lima.
- Ministerio de Educación. (2017). *Participación y Clima Institucional: Para una organización escolar efectiva*. Lima.
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Marco del Buen Desempeño: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*. Lima.

Unidad de Estadística del Ministerio de Educación. (2016). *Lima Provincias: ¿cómo vamos en educación?*

## 7.2 Fuentes Hemerográficas

Abellán-Fabrés, G., y Mayugo-i-Majó, C. (2008). La dimensión comunitaria de la educación en comunicación. *Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, 16(31), 129-136.

Bartardo, J. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*(12), 5-18.

Bernal, J. (1999). La Satisfacción de los Directivos con su Trabajo: Su Autoestima. *Organización y Gestión*, 1-8.

Caraveo, M. D. C. S., y Del Carmen, M. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82

García, A. (2004). Una nueva teoría de motivación: El modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 15(1), 123-163.

Jiménez, D., y Jiménez, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI*, 9(18), 26-34.

Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 38(128), 79-86.

Martínez, C., y Riopérez, N. (2005). El Modelo de Excelencia en la EFQM y su aplicación para la mejora de la calidad en los Centros Educativos. *UNED Revista Científica*, 8, 35-65.

Olaz, J. (2013). El Clima Laboral en Cuestión. Revisión Bibliográfico-Descriptiva Y Aproximación A Un Modelo Explicativo Multivariable. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, 1-35. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>

### 7.3 Fuentes Documentales

Decreto Supremo 022-2003-ED. (2003). *Crean la Dirección Regional de Educación de Lima-Provincias*.

Molina, R. (2012). *Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Calidad de los Servicios Educativos en las Instituciones Educativas Públicas Rurales de Nivel Primario del Distrito de Pacucha, Provincia de Andahuaylas*.

IE Simon Bolivar N°20066 provincia de Oyón. (2011). *Perfil de Proyecto: Creación del Local de la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL N°14 De La Provincia de Oyon - Lima*.

### 7.4 Fuentes Electrónicas

Astudillo, M. (2013). “*Gestión Educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la red N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013*”. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9283>

Arias, (2012) *El proyecto de investigación*. Venezuela: Editorial Episteme, C.A. pág 26.

Calvo, S. (2014). *Estrategia de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional de la comunidad de docentes y administrativos, del Colegio Instituto Bogotá De Ciudad Berna. Bogota D. C.*

Capella, J. (s.f). *Gestión Educativa: Enfoques y procesos de Otoniel Alvarado Oyarce*. Obtenido de <http://jorgecapellariera.com/wp/?p=425>

- Carhuacho, I. (2013). *“Gestión Educativa y Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas de la red N° 01 del distrito de Bellavista Callao 2013.* Tesis, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9283>
- Correa, J. (2013). *Relación Existente Entre El Clima Laboral Y La Propuesta De Gestión Educativa De La Facultad De Estudios A Distancia De La Umng Y Su Influencia En La Motivación, El Liderazgo Y El Trabajo En Equipo Desde La Perspectiva De Los Diferentes Actores Que La Int.* Tesis, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/9958/CorreaAmayaJaimelAlberto2013.pdf;jsessionid=9FFA2B8B0F5C3F93A04D2560647099DE?sequence=2>
- Jiménez-Domínguez, B. (2000). Investigación cualitativa y psicología social crítica. Contra la lógica binaria y la ilusión de la pureza. Investigación cualitativa en Salud. Recuperado de: <http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug17/3invesiacion.html>
- Fernández Morante, C. (2001). La innovación educativa como contexto de desarrollo profesional y organizativo. Obtenido de: [https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5144/pg\\_105-116\\_inneduc11.pdf?sequence=1](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/5144/pg_105-116_inneduc11.pdf?sequence=1)
- Méndez, P. (2012). *Autoevaluación de la Calidad de Gestión en una Institución Educativa de Ventanilla - Callao.* Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1180/1/2012\\_M%C3%A9ndez\\_Autoevaluaci%C3%B3n%20de%20la%20calidad%20de%20gesti%C3%B3n%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1180/1/2012_M%C3%A9ndez_Autoevaluaci%C3%B3n%20de%20la%20calidad%20de%20gesti%C3%B3n%20en%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla-Callao.pdf)
- Polanco, C. (2014). *El Clima y la Satisfacción Laboral en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés.* Tesis, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa. Obtenido de <file:///C:/Users/27427911/Documents/GESTION%20EDUCATIVA/el-clima-y-la->

satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes.pdf

Tinco, S. (2016). *Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Provincia de Islay – 2015*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1416/TM%20CE-Ge%203159%20T1%20-%20Tinco%20Tupa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## ANEXOS

## 01 Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensión	Indicadores	Metodología
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Gestión Educativa</b>		
¿De qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?	Determinar de qué manera la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 “Simón Bolívar”, provincia de Oyón – 2019.	La Dimensión Institucional de la gestión educativa se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	Dimensión Institucional	-cargos según el principio de jerarquía -práctica de la meritocracia -sistemas de competitividad institucional -estructura organizacional	El diseño de la investigación corresponde a una investigación aplicada no experimental porque no se manipulará intencionalmente las variables, sino se identificó en una situación determinada respecto a la Gestión Educativa y Clima Laboral, periodo 2019.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicos</b>			
¿De qué manera la Dimensión Institucional de la Gestión Educativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?	Describir de qué manera la Dimensión Institucional se relacionan con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	La Dimensión Institucional se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	Dimensión Administrativa	-procesos de recursos: económico, administrativo -la eficiencia administrativa -Cumplimiento de lineamientos y gestión de capacidades.	
¿De qué manera la Dimensión Administrativa se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?	Describir de qué manera la Dimensión Administrativa se relacionan con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	La Dimensión Administrativa se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	Dimensión Pedagógica	-Elecciones metodológicas instructivas Planificación, valoración y confirmación. -Desarrollo de prácticas académicas. -Actualización, perfeccionamiento individual y grupal de los educadores.	
¿De qué manera la Dimensión Pedagógica se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?	Analizar de qué manera la Dimensión Pedagógica se relacionan con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	La Dimensión Pedagógica se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	Dimensión Comunitaria	- Respuesta a las necesidades de participación educativa comunitaria -Generación de proyectos como iniciativa -Organización de apoyo y de convivencia de la localidad. -Relaciones de la escuela con el entorno.	
¿De qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019?	Interpretar de qué manera la Dimensión Comunitaria se relaciona con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019.	La Dimensión Comunitaria se relaciona significativamente con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón - 2019	Clima Laboral Aspectos Estructural – Organizativo Aspectos de Recursos Humanos	Condiciones de trabajo -Beneficios laborales -Reto de trabajo -El trabajo como vocación  La autonomía -Motivación Intrínseca, extrínseca, y trascendente -Teorías de la motivación Manejo de recursos Teorías de Satisfacción	

## 02 Instrumento para la toma de Datos

### **Cuestionario sobre la Gestión Educativa y su influencia con el Clima Laboral de la Institución Educativa Pública N° 20066 Simón Bolívar, provincia de Oyón – 2019.**

El cuestionario tiene como fin su compilación de su percepción en datos correspondientes a la Gestión Educativa. Es anónimo y la información será aplicada primordialmente con el propósito académico, por consiguiente se asegura su confidencialidad.

#### **I. Se solicita marcar con una equis (X) en el espacio respectivo:**

##### a. Género

Masculino	
Femenino	

##### b. Edad

Entre 18 años a 28 años	
Entre 29 años a 37 años	
Entre 38 años a 45 años	
Más de 45 años	

##### c. ¿Qué grado académico o título profesional presenta?

Grado de Bachiller	
Título profesional	
Grado de Magister o Maestro	
Grado de Doctor	
Otros:	

## II. Instrucciones

En la siguiente tabla marque con una equis “X” según donde corresponda considerando la escala de puntuación que se presenta en la parte superior derecha de la encuesta.

<b>ITEM</b>	<b>Definitivamente Sí</b>	<b>Probablemente Sí</b>	<b>Indeciso</b>	<b>Probablemente No</b>	<b>Definitivamente No</b>
<b>Gestión Educativa</b>					
<b>Dimensión Institucional</b>					
1. ¿Considera que su Institución se establecen cargos según el principio de jerarquía?					
2. ¿Considera que en la Institución que labora se practica la meritocracia?					
3. ¿Consideras que su Institución cuenta con sistemas autorregulables y adaptables al cambio en el que buscan ser competitivos.?					
4. ¿Considera que la Institución cuenta con un definido los niveles de autoridad, dependencia y coordinación?					
5. ¿Conoces la misión y visión de la Institución?					
<b>Dimensión Administrativa</b>					
6. ¿Considera que los procesos en su Institución Educativa son efectivas?					
7. ¿Considera que su Institución Educativa administra sus recursos de manera eficiente?					

8. ¿Considera que existe un plan administrativo y operativo en su Institución Educativa?					
9. ¿Considera que su Institucional refleja las características de una excelente administración del personal?					
10. ¿Considera que existe un buen uso del presupuesto económico de sus Institución?					
<b>Dimensión Pedagógica</b>					
11. ¿Consideras que su institución cuenta con liderazgo pedagógico?					
12. ¿La metodología educativa involucra la participación del estudiante en aprendizaje y enseñanza?					
13. ¿Cuentan con un plan de mejora conforme a su desempeño profesional?					
14. ¿Considera que su institución tiene un desarrollo de prácticas pedagógicas?					
15. ¿Su Institución cuenta con un monitoreo y asesoramiento pedagógico?					
<b>Dimensión Comunitaria</b>					
16. ¿Cuentan con el espacio participativo CONEI?					
17. ¿Su Institución educativa presenta proyectos sociales?					
18. ¿Cuentan con una participación de una comunidad educativa?					
19. ¿Presentan una convivencia escolar?					
20. ¿Es una escuela participativa?					

<b>Clima Laboral</b>					
<b>Dimensión: Escenario Estructural - organizativo</b>					
21. ¿ Considera que los objetivos organizativos presentes en la Institución favorece su trabajo?					
22. ¿Considera que el ambiente donde trabaja existe una buena coordinación entre las distintas áreas?					
23. ¿Considera que el trabajo que realiza le ayuda a desarrollarse personalmente?					
24. ¿Considera que los diseños de puestos y tareas facilita su interacción con los demás integrantes de su Institución?					
25. ¿Su institución le informa claramente las actividades a realizarse?					
<b>Dimensión: Escenario de Recursos Humanos</b>					
26. ¿Le motiva quedarse un tiempo extra en su trabajo cuando lo solicitan?					
27. ¿ Lo que le mantiene laborando en la Institución Educativa es que no consigue otro trabajo?					
28. ¿Tiene un fuerte sentido de pertenencia a la Institución Educativa donde labora?					
29. ¿Trabaja en esta Institución Educativa más por gusto que por necesidad?					
30. ¿Se consideraría muy feliz si pasa el resto de su vida laborando en esta Institución Educativa?					