

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA MISIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20983 JULIO C. TELLO DE
HUALMAY.**

PRESENTADO POR:

CINTHYA BEATRIZ PAREDES CABRERA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA DE LA
EDUCACIÓN**

ASESOR:

Dra. PAULINA CELINA RIVERA ROJAS

HUACHO - 2023

APLICACIÓN DEL MANTENIMIENTO AUTÓNOMO E INCREMENTO DE LA PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA EXALMAR S.A. CARQUIN 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	pt.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	www.eluniversaledomex.mx Fuente de Internet	1%
5	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

**LA MISIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20983 JULIO C. TELLO DE
HUALMAY.**

CINTHYA BEATRIZ PAREDES CABRERA

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Dra. PAULINA CELINA ROJAS RIVERA

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN
HUACHO
2023**

DEDICATORIA

Mi agradecimiento al Todopoderoso por haberme brindado una madre ejemplar; Rosa Cabrera, con cualidades incalculables, que supo sembrar en mí, fortaleza y perseverancia para alcanzar mis sueños. También agradezco a esta casa de estudios, por ayudar en mi formación profesional y así poder ser competente en mi labor docente, para beneficio de mi familia y de la sociedad.

Cinthy Beatriz Paredes Cabrera

AGRADECIMIENTO

A mi madre, esposo e hijas,
que son el motor de mi vida.

Cintha Beatriz Paredes Cabrera

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	3
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1 Antecedentes de la investigación	5
2.1.1 Investigaciones internacionales	5
2.1.2 Investigaciones nacionales	6
2.2 Bases teóricas	8
2.2.1. Misión Educativa	8
2.2.2. Clima organizacional	13
2.3 Bases filosóficas	18
2.4 Definición de términos básicos	18
2.5 Hipótesis de investigación	20
2.5.1 Hipótesis general	20
2.5.2 Hipótesis específicas	20
	vii

2.6 Operacionalización de las variables	20
CAPÍTULO III	22
METODOLOGÍA	22
3.1 Diseño metodológico	22
3.2 Población y muestra	23
3.2.1 Población	23
3.2.2 Muestra	23
3.3 Técnicas de recolección de datos	23
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	23
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS	25
4.1 Análisis de resultados	25
4.1.1 Descripción de la variable Misión Educativa	25
4.1.2 Descripción de la variable clima organizacional	27
4.1.3. Prueba de Normalidad	28
4.3 Contrastación de hipótesis	29
CAPÍTULO V	33
DISCUSIÓN	33
5.1 Discusión de resultados	33
CAPÍTULO VI	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	35
6.1 Conclusiones	35
6.2 Recomendaciones	35
REFERENCIAS	37
7.1 Fuentes documentales	37
7.2 Fuentes bibliográficas	38
7.3 Fuentes hemerográficas	40
7.4 Fuentes electrónicas	40
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable: misión educativa	20
Tabla 2 Operacionalización de la variable: clima organizacional	21
Tabla 3 Confiabilidad de la variable: misión educativa	24
Tabla 4 Confiabilidad de la variable: clima organizacional	24
Tabla 5 Nivel de la Misión Educativa	25
Tabla 6 Dimensiones de misión educativa	26
Tabla 7 Niveles del clima organizacional.....	27
Tabla 8 Dimensiones de clima organizacional	27
Tabla 9 Resultados de la prueba de Normalidad	28
Tabla 10 Relación entre la misión educativa y el clima organizacional.....	29
Tabla 11 Relación entre la gestión educativa y el clima organizacional	30
Tabla 12 Relación entre la gestión institucional y el clima organizacional	31
Tabla 13 Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentaje del nivel de la misión educativa	25
Figura 2 Porcentaje de dimensiones de misión educativa	26
Figura 3 Porcentaje de clima organizacional.....	27
Figura 4 porcentaje de dimensiones de clima organizacional	28

RESUMEN

Objetivo: Establecer la relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Metodología: Por las condiciones de estudio es una investigación básica, por el enfoque desarrollado es cuantitativa y por la propuesta de sus objetivos es una investigación de diseño no experimental y correlacional. Se involucró en el estudio a los 60 docentes y directivos de la institución educativa, a los que se aplicaron dos cuestionarios sobre la misión educativa y clima organizacional, las que fueron trabajadas estadísticamente con el soporte del software.

Resultados: se muestra una correlación de $r=0,887$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, se evidencia que existe relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Conclusión: Existe relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay, de una magnitud muy buena.

Palabras clave: Gestión, misión educativa, organización, clima organizacional.

ABSTRACT

Objective: To establish the relationship between the educational mission and the organizational climate in the Educational Institution 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Methodology: Due to the conditions of the study, it is a basic investigation, due to the approach developed, it is quantitative, and due to the proposal of its objectives, it is a non-experimental and correlational design investigation. The 60 teachers and directors of the educational institution were involved in the study, to whom two questionnaires were applied on the educational mission and organizational climate, which were worked statistically with the support of the software.

Results: a correlation of $r=0.887$ is shown with a relevance of less than 0.05, which accepts the alternative hypothesis and rejects the null. Therefore, it is evident that there is a relationship between the educational mission and the organizational climate in the Educational Institution 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Conclusion: There is a relationship between the educational mission and the organizational climate in the Educational Institution 20983 Julio C. Tello de Hualmay, of a very good magnitude.

Keywords: Management, educational mission, organization, organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones organizadas desde un punto de vista moderno deben de constituirse como generadoras de servicios de calidad, donde los usuarios resulten beneficiados por la atención y beneficios que puedan aportar para un bienestar personal y social. Señalado este aspecto se hace necesario que exista un procedimiento sostenible en la gestión de las instituciones, en este caso, de carácter educativa que deben de organizarse en base a los documentos de gestión desarrollada a partir del análisis situacional, posibilidades de desarrollo y una visión prospectiva de existencia permanente en el sistema competitivo; por ello se hace necesario que cuenten con una misión específica para tal desarrollo, las misma que debe estar dirigida a las manifestaciones de interrelación entre los componentes o agentes humanos que organizados que logren los resultados comunes satisfactorios para todos. Vista esta situación, las instituciones educativas de gestión pública o privada debe de poseer su misión educativa, que oriente cada una de las actividades y tareas que permita su desarrollo, pero, también es importante que se manifiesten formas ordenadas de la organización por el lado de los agentes integrantes, como los manuales de funciones y responsabilidades que afirmen un adecuado clima organizacional.

Toda investigación se ciñe a un marco establecido por las instituciones que la promueven, así, la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión estructura las investigaciones a partir de una estructura aprobada por el vicerrectorado de investigación, la misma que se siguió en este caso.

Así planteada la investigación tiene un primer capítulo que analiza la situación descrita como una problemática y que se manifiesta en el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay? y que a su vez es acompañado por la propuesta del objetivo, establecer la relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay. En este acápite también se propone la justificación, delimitaciones y la viabilidad del estudio. En un segundo capítulo, se toma en cuenta diversas referencias de investigaciones, artículos y literatura consagrada sobre las variables y dimensiones que forman parte del estudio, determinándose con ello los antecedentes, las bases teóricas, las bases filosóficas, la definición de términos, la formulación de la hipótesis, la misión educativa se relación significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 julio C. Tello de Hualmay, así como la

operacionalización de las variables. El tercer capítulo se centra en las manifestaciones de la propuesta metodológica, la determinación de la población y su muestra, así como las técnicas e instrumentos de recojo y procesamiento de la información. En el cuarto capítulo se muestran los resultados procesados, con los estadígrafos trabajados mediante el software estadístico, que llegó a establecer los resultados descriptivos e inferenciales, que permitió tomar la decisión que existe relación de magnitud muy buena entre la misión educativa y el clima organizacional de la institución educativa. El quinto capítulo pone de manifiesto la discusión de los resultados de la investigación con la de otros estudios relacionados con las variables del estudio. El sexto capítulo muestra las conclusiones y recomendaciones que propone la tesista como resultado de la investigación.

También se consideran dentro de la investigación la propuesta de referencias empleadas, los cuestionarios, así como la tabla de resultados generales a partir de la aplicación de la estadística.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Desde la óptica de la organización de las instituciones se logra una excelente performance cuando ésta muestra condiciones de calidad de servicio; esto implica que se debe tener presente las condiciones de dirección, planificación, organización y monitoreo de las acciones que giran en torno a los propósitos institucionales. Así, en las instituciones educativas para desarrollar una planificación adecuada el MINEDU presenta permanentemente orientaciones para el cumplimiento de los documentos de gestión que guían a la institución educativa, entre ellas se puede mencionar al Proyecto Educativo Institucional, que tiene como una parte esencial de su estructura a la visión y misión educativa, que se estructura en función del diagnóstico que se haya realizado. En el caso de la visión es la mirada prospectiva que debe de tener la institución, y en el caso de la misión, considera las diversas acciones que deben de cumplir con la visión. Si en el caso de que la institución no tenga bien definida la visión, por ende la misión educativa no permitirá desarrollar una excelencia en el trabajo educativo.

Las organizaciones educativas para el cumplimiento de sus funciones deben de tener un grupo humano que desarrolle las diversas actividades inherentes a su labor, como son los casos de la función pedagógica, institucional y administrativa. Se puede observar en diversas instituciones educativas que los directivos que asumen las funciones de líderes pedagógicos se han formado profesionalmente como docentes, pero deben de cumplir otras funciones profesionales, es debido a ello que se presentan situaciones negativas en el cumplimiento de la misión educativa que deben desarrollar en beneficio de los usuarios, llámese estudiantes o padres de familia.

En las instituciones en la actualidad se observa los objetivos organizacionales que representa, que debe estar consolidada por los agentes que la conforman y los roles que

deben cumplir para el cumplimiento de los fines; si definidas así las instituciones no es nada ajeno que las organizaciones escolares sean distintas a dichas formas. Lo que implica que están conformadas por docentes y estudiantes de manera directa, así como los administrativos y de los padres de familia de complemento de las funciones del centro escolar; pero el funcionamiento estructurado se debe que se muestra entre cada uno de ellos actividades complementarias, y precisamente en base a esa conjunción de trabajos se forma el mencionado clima institucional, o en otros términos la calidad de relaciones se manifiesta como el comportamiento que se muestra por parte de los integrantes, cuando el sentido es de trabajo colaborativo se muestra una condición estable y definida de progreso en las actividades y por el contrario, cuando las relaciones son contradictorias, que fomentan la formación de diversos grupos con intereses particulares las relaciones se muestran negativas y la institución se muestra completamente desarticulada y la atención no implica la prestación de servicios de calidad.

Analizando la situación presentada, por un lado, la propuesta del trabajo educativo a partir de la misión educativa se debe de establecer criterios normativos, en este caso son, el plan anual de trabajo, el reglamento interno, el manual de organización y funciones, todos ellos orientados a establecer formas adecuadas de las interrelaciones que se deben de establecer si se quiere posesionar a un centro escolar en condiciones de calidad y eficiencia en los servicios que brinda. De no suceder lo que se menciona, en definitiva, la educación escolar está destinada a fracasar en sus intentos de brindar un servicio de calidad.

En este sentido se está proponiendo realizar una investigación que agrupe ambas variables, la misma que se desarrollará en la Institución Educativa N° 20983 – Julio C. Tello, del distrito de Hualmay, que atiende los niveles de educación primaria y secundaria de EBR, lo que se busca es conocer los niveles de relación entre la misión educativa y las manifestaciones del clima organizacional logrado en el desarrollo de las actividades del centro escolar.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la gestión académica y el clima organizacional en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay?

¿Cómo se relaciona la gestión institucional y el clima organizacional en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay?

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y el clima organizacional en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar la relación entre la gestión académica y el clima organizacional en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Fijar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

1.4 Justificación de la investigación

La investigación se justificó porque se referenció situaciones problemáticas mostradas en instituciones educativas que se relacionaban con la misión educativa y el clima organizacional involucrando a directivos, docentes, alumnos y padres de familia.

En el aspecto teórico, para el desarrollo de la investigación se contó con materiales bibliográficos, teóricos y de investigación que aportaron en la construcción del marco teórico y antecedentes que ayudaron a entender la problemática y una propuesta para corregir las situaciones negativas presentadas.

Desde el aspecto práctico, el estudio se dirigió a poner en práctica los conocimientos teóricos metodológicos y de aplicación estadística que conllevaron a determinar la relación entre las variables propuestas y que condujeron a la formulación de conclusiones y recomendaciones en el estudio.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial.

El estudio se realizó en el centro escolar N° 20983 Julio C. Tello, localizado en el distrito de Hualmay, de la provincia de Huaura, en el departamento de Lima.

Delimitación poblacional.

Para el estudio se determinó la muestra poblacional, que estuvo integrada por los profesores y cuerpo directivo del centro escolar.

Delimitación Temporal.

El estudio se desarrolló el año 2021.

Delimitación temática.

El trabajo académico involucró las diversas fuentes que estuvieron al alcance de la tesista, que involucró a la misión educativa y el clima organizacional y cada una de las dimensiones que la conforman.

1.6 Viabilidad del estudio

Todo estudio es viable por las condiciones que se presentan de manera favorable, así tenemos, la condición de egresada que tiene la investigadora al haber concluido sus estudios en la Escuela de Posgrado de la U. N. J. F. S. C., contar con la experiencia de laborar en un centro escolar que hacen posible observar la realidad problemática. También se puede considerar que desde la condición económica se puede financiar el estudio de manera concreta, desde el apoyo institucional se tiene excelentes relaciones con los directivos y docentes del centro escolar, con relación al tiempo del estudio, este fue manejado según las condiciones que se presentaron en el año propuesto.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Para Tutivén (2018) en su tesis *“La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre del cantón Samborondón, provincia del Guayas”*, en la Universidad Andina Simón Bolívar, para optar el Grado de Maestría. La metodología: Es un estudio descriptivo. La conclusión: después de realizar el estudio se propone el establecimiento de un diseño que oriente las condiciones estables de un relacionamiento que parta de la sensibilidad social y e buen trato de los directivos a los docentes y con ello mejorar el servicio educativo.

Según Angulo (2016) en su tesis *“El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional”*, en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para optar el Grado de Maestría. La metodología: Para el estudio se trabajo el enfoque cuantitativo y el diseño descriptivo. La conclusión: después del tratamiento estadísitico se puede afirmar que el éxito de una institución se basa en la calidad del cuerpo directivo que se manifieste en su liderazgo para lograr una labor coordinada y colaborativa, solo según estas formas descritas está asegurado el éxito de los centros escolares.

Para Narea y Páez (2015) en su tesis *“El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015”*, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte, para optar el título de Licenciada en Ciencias de la Educación. La metodología: es una investigació de campo y exploratoria. La conclusión: cuando se manifiesta las formas de relacionamiento entre los agentes educativos de carácter impositivo, éstas son negativas y obstruyen el proceso adecuado en la enseñanza y aprendizaje del centro escolar, se manifiesta la incomidad, las contradicciones de los

grupos que deseen imponer sus criterios, esto solo es viable cuando los directivos no muestran capacidad de liderar a los docentes, y ello se muestra en las actividades programadas que nunca pueden llegar a concretizarse por este inconveniente.

Según Rodríguez (2016) en su tesis *“La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente : un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán”*, en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, para optar el Grado de Maestría. La metodología: Es un estudio de caso. La conclusión: el estudio muestra que la adecuada dirección de la institución origina que los docentes organizados con los documentos de planificación elaborada de forma cooperativa, con la intervención de todos los docentes muestra una institución sólida y el objetivo de sus existencia favorece a los usuarios, que en este caso son los estudiantes. Un factor determinante del éxito que muestran las instituciones son el conocimiento y liderazgo de los directivos, pero también la predisposición de los docentes de formar equipos de trabajo colaborativo, se le reconoce la participación de cada uno de ellos, así se logra una organización fuerte que los diferencia de otras instituciones educativas.

Para Zavala (2016) en su tesis *“Gestión escolar e innovación educativa en Instituciones de Educación básica”*, en el Tecnológico de Monterrey, para optar el Grado de Maestría. La metodología: Es una investigación No Experimental, Diseño Transeccional descriptivo. La conclusión: los resultados del estudio señalan las condiciones de una adecuada gestión en los centros escolares, si es que se proponen condiciones de innovación permanente es más llamativa para los escolares, y en el caso contrario, cuando solo se trabaja de forma tradicional los estudiantes se van apartando sistemáticamente lo que puede generar el fracaso del centro escolar, por ello, el resultado implica que toda organización educativa debe mostrar las potencialidades innovadoras en todos sus procesos.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Según Linares (2018) en su tesis *“Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima,2018”*, en la Universidad César Vallejo, para optar el Grado de Maestría. La metodología: El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal y correlacional. La conclusión: se muestra que existe la correspondencia entre las variables de estudio, siendo de 91,6% considerar muy alta, quiere decir que se muestra una excelente relación entre la gestión educativa y el clima

organizacional en el centro escolar, se sostiene la trascendencia de las acciones del cuerpo directivo para el mencionado éxito.

Para Pajuelo (2018) en su tesis *“Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018”*, en la Universidad Peruana de las Américas, para optar el Grado de Maestría. La metodología: la presente investigación es descriptiva. La conclusión: los resultados de la correlación se muestra en el 11,1% lo que indica que existe relación entre las variables de estudio, que se entiende por la existencia de relaciones comunes entre los docentes, entre los directivos a docentes. El porcentaje no se muestra alto, lo que permite señalar que se deben de trabajar las condiciones laborales que permitan el crecimiento institucional al centro escolar.

Según Paredes (2015) en su tesis *“Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014”*, en la Universidad Nacional de Cajamarca, para optar el Grado de Maestría. La metodología: Esta investigación es Descriptiva Correlacional. La conclusión: Después de aplicar los instrumentos de recolección de datos y su procesamiento se muestra una correspondencia de magnitud media, por ello se comorende que las condiciones entre el clima institucional y las formas de calidad de la gestión no son muy buenas, lo que impide que se muestre de forma eficiente la labor en favor de los estuantes del centro escolar.

Para Portocarrero (2015) en su tesis *“Gestión Escolar y su relación con la Calidad de la Enseñanza en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 25, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho-2013”*, en la Universidad César Vallejo, para optar el Grado de Maestría. La metodología: En la investigación se asume como método general el hipotético deductiva. La conclusión: Se muestra que los niveles de relacionamiento entre las variables llega al 0.663, se entiende con ello un nivel regular de los procesos de gestión escolar y el fomento de la calidad educativa, entonces, si hay influencia entre ñas variables.

Según Ubillús (2019) en su tesis *“Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018”*, en la Universidad de Piura, para optar el Grado de Maestría. La metodología: El método utilizado en esta investigación es cuantitativo. La conclusión: Los resultados estadísticos arrojan una correspondencia muy baja, lo que permite señalar que por las múltiples debilidades la gestión educativa no muestra influencia en las labores que desempeñan los docentes en el proceso

de enseñanza para generar mejores rendimientos de los estudiantes en las diversas materias que se les enseña.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Misión Educativa

Definición de misión

Desde el punto de vista de la praxis humana la misión está definida por las acciones que se deben desarrollar para cumplir los objetivos o metas personales o institucionales. Desde la conceptualización teórica se revisan los aportes encontrados en diversas referencias, así para la RAE (2021), la misión es concebida como “Poder, facultad que se da a alguien de ir a desempeñar algún cometido” (párr. 2). Orientado a la consecución de logros, así es entendida la misión. A nivel de la estructura de las organizaciones la misión es entendida por diferentes autores, así la propuesta de King, Case y Premo (2011), que refiere que la misión es una forma de información que debe alcanzarse a todos los componentes de la institución. Para Baetz y Bart (1996) al respecto mencionan que, la misión de las organizaciones son diversas según corresponda al tipo y forma que presenta, por ello que se tienen distintas formas de concebirla, por ello en la actualidad estas diversas formas lo que propician es generar confusiones entre los integrantes que pueden confundir el propósito institucional. Para Lobato (2009) lo referencia la misión como las expresiones que permiten tener vida a las organizaciones, que se muestra en las acciones donde se desarrolla, es la garantía del éxito o fracaso desde el punto de vista económico y de prestigio.

Se deduce que tanto las personas como las instituciones tienen condiciones para desarrollar las misiones que le corresponden como propuestas para lograr efectivizar en el cumplimiento de sus funciones y alcanzar las propuestas planificadas.

La educación

La vida del ser humano está siempre vinculada a la forma de aprender de los elementos de la sociedad y de la naturaleza, a estas formas de aprender, ya sea de manera formal o informal se conoce como educación. Para darle un mejor sustento teórico vinculamos algunas propuestas teóricas, así tomando a Altarejos, Rodríguez y Bernal (2009) citando a Durkheim (1996) precisan sobre la educación que son las acciones que ejercen los adultos sobre las poblaciones infantiles y juveniles que ayudan a lograr los conocimientos para que alcancen una vida exitosa en el futuro, esos pueden ser sociales afectivos y pedagógico en

diferentes etapas de la vida de las personas. En el caso de Bernal (2005) la educación es una forma de relacionamiento manifestado entre dos o más personas, se inicia en la vida familiar cuando los padres acogen las primeras enseñanzas para adecuar a los infantes a las formas de vida en el hogar y en la sociedad, se afina la identificación con cada uno de los espacios sociales y respeto a los fenómenos naturales. En el caso de Bergoglio (2013) se reconoce el proceso educativo a partir de las condiciones de formación de los docentes que debe de incidir en los conocimientos, capacidades y competencias de las áreas donde dedican su trabajo profesional, del éxito de su labor dependen los aprendizajes que deben de lograr los estudiantes.

Entonces se dirá que la educación es un proceso donde los agentes que participan desarrollan un proceso de enseñar y aprender, pero sujetos de un plan de estudios establecidos por el Estado que regenta la vida de un país.

La misión educativa

La forma de concebir la misión educativa se centra en los diversos documentos normativos que se han elaborado para orientar cada uno de los momentos de la gestión en el centro escolar. A partir de las diferentes situaciones diagnosticadas en el centro escolar se presenta propuestas para hacer los correctivos, entre ellos, se presenta las formas diversas que debe asumir el compromiso y responsabilidad de cada uno de los integrantes para salir adelante y superando los problemas observados. Dentro de los procesos de gestión escolar se debe precisar dos aspectos importantes, por un lado, la visión, que es la mirada prospectiva de cómo se verá el centro escolar en el futuro; por otro lado, la misión, que se propone en base a la mirada prospectiva señalar las pautas para lograrlo, a ello se le denomina misión educativa. Al respecto se revisan algunos aportes que tratan al respecto de ello. En el caso de Mintzberg y Stoner (1995) señalan que:

La misión se entiende como las consecuencias de las programaciones y conseguidas por el esfuerzo de los diferentes integrantes de la organización, se destaca como el cumplimiento de diversas acciones que permiten desarrollar los diversos cambios que promuevan el éxito de la organización. (p. 16)

En el caso de López (1996), relaciona gestión de calidad con el éxito de la misión organizacional:

La utilidad de las acciones que han sido organizadas en diversos proyectos, que direccionan de forma jerárquica las acciones coherentes alineadas a los propósitos

institucionales, las que están sujetas a la participación de los integrantes de la institución que brindan servicios de calidad. (p. 37).

Otro aporte lo presenta Casassús (1999), que manifiesta que la misión como parte de la gestión se relaciona con la utilidad de los recursos, es decir, que una buena gestión depende de cómo se establezca la misión institucional, que vincula a todos los componentes de la organización para asumir todas las responsabilidades para generar condiciones adecuadas de la prestación de servicios o de la producción de bienes; esto promueve que cuando se menciona la gestión a partir de la aplicación misional se debe de incluir a todos los recursos que se tiene para lograr los propósitos institucionales.

A partir de la propuesta de Linares (2006) nuestro estudio asume la definición que se propone sobre la misión educacional:

Considerada como una de las competencias que posibilita la dirección del proceso administrativo que involucra diversos elementos de la conducción organizacional, tanto desde el aspecto administrativo, pedagógico y relacionamiento con la comunidad que compete el trabajo del centro escolar; pero también se debe centrar en los aspectos de gestión de calidad y eficiencia educativa orientados a generar un proceso educativo integral que forme a niños y adolescentes dentro de una estructura social y económica para el bienestar general. (p. 122).

Otro aspecto central para el tema de estudio, es la propuesta del MINEDU (2015) que aporta desde la perspectiva de gestión, que todas las instituciones educativas deben estar enfocadas en la consecución de la calidad educacional, que deba manifestarse en todos los procesos de forma concreta y en el tiempo que corresponda, todo ello vinculado con las diversas formas que realidad de nuestro país, tal como lo refiere la Ley General de Educación, que busca proveer a los escolares de una formación para la vida, contando para ello de la aplicación de currículo educativo, la presencia y actividad de docentes capacitados, con la infraestructura y equipamiento que haga la educación sostenible y en transformación permanente a la para de la ciencias y las humanidades. Otro aspecto que vincula a la gestión educativa nacional, y con ello la misión educativa en los centros escolares, según lo establece la Ley de Educación que se debe precisar una orientación de vocación descentralista y flexible según las condiciones de las diversas formas geográficas que presenta el territorio peruano.

Modelos educativos

Para Cassasús (2000), corresponden modelos educativos que relacionan las actuaciones de los agentes educativos y con ello consolidar la misión educativa que requiere cada una de las instituciones escolares para alcanzar condiciones de calidad a partir de la planificación. Se destacan a los siguientes modelos:

Modelo Normativo. El modelo sugiere la priorización de los componentes de planeamiento para el desarrollo institucional. La misión solo debe sustentarse en la labor educativa de los docentes para modelar la actuación y rendimiento académico de los estudiantes.

Modelo Prospectivo. En este modelo en contraposición al normativo, señala que para desarrollar los modelos de gestión y de la misión educativa se debe priorizar en la atención vía la infraestructura y equipamiento de los centros escolares, a mayor número de estudiantes en los centros escolares se logra la misión propuesta.

Modelo Estratégico. Este modelo surge como fusión de los dos primeros, donde la gestión prioriza la misión educativa a partir de la planificación y de los espacios donde se debe de cumplir las tareas educativas. Estas acciones se pueden lograr realizando una profunda investigación de la situación problemática que se manifiesta con la aplicación de la evaluación diagnóstica.

Modelo Estratégico Situacional. En este caso se le agrega la condición de una gestión y misión que solo se encarga de la solución inmediata de los problemas más urgentes en la educación.

Modelo de Calidad Total. Este modelo hace alusión a la dinámica empresarial de la gestión de cambio, componente de la búsqueda de la calidad en los servicios, buscando que no haya errores o deficiencias en la prestación del servicio, es decir, la gestión y la misión que se desprende de ella debe de establecer en sus actividades la búsqueda de la calidad sin errores en el servicio educativo.

Modelo de Reingeniería. Este modelo está acorde a las propuestas de cambiar de forma radical los procesos que funcionan mal en una organización. Aplicado al sector educación la actividad docente debe ser monitoreada de forma permanente para lograr mejores rendimientos profesionales, para ello se debe actualizar, perfeccionar y capacitar a los docentes.

Modelo Comunicacional. En este modelo se agrega la trascendencia de los compromisos que se asumen para cumplir los propósitos institucionales, ya existe un mayor

compromiso individual de involucrarse en el desarrollo institucional de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Dimensiones de la misión educativa

Para el tema del estudio se plantean tres dimensiones que reiteran las manifestadas en los trabajos de Linares (2006) y las del MINEDU (2015) las que refieren como dimensiones de la misión educativa a las siguientes: administrativa, académica e institucional, que se detallan a continuación.

Primera dimensión: gestión administrativa.

Dentro de la misión educativa la gestión administrativa hace referencia a los componentes, procedimientos y técnicas de apoyo recursos, manejo documentario, presupuestal, que permiten el éxito de la labor educativa; en ese contexto Tejada (2003) señala que la gestión administrativa es vista como un elemento de endógeno de la institución para lograr el servicio de calidad.

En el ámbito de gestión administrativa se desarrollan acciones laborales desde el campo directivo, que posibilitan orientar el trabajo en el manejo de los diferentes recursos que ayudan a un adecuado manejo de las actividades de soporte que se desarrolla en el centro escolar. (p. 113).

Segunda dimensión: gestión académica

Esta forma de gestionar las acciones dentro de la misión educativa hace referencia a los proceso de enseñanza y aprendizaje de docentes y estudiantes que se aplican en función de las normas educativas nacionales, pero bajo elementos de identidad del centro escolar. Así se plantea en el trabajo de Montero (1996), que afirma la importancia de la labor docente en la gestión académica, el éxito de la gestión la marca el trabajo desarrollado por los docentes.

Se entiende que la labor desempeñada por los docentes es la identificación que presenta la institución escolar. Pero no solo es la única condición, se muestran otras condiciones, así se muestran los planes de estudio articulados al currículo educativa, el equipamiento y la infraestructura como componente motivacional de los escolares, las formas registradas de la evaluación de logros de aprendizaje, la calidad del trato a los escolares, e fomento de los valores, las actividades recreativas y de apoyo psicológico, entre otros. (p. 24).

Tercera dimensión: gestión institucional

Esta dimensión se refiere al soporte que el centro escolar debe mostrar, y se precisa que la misión educativa se sustenta normativamente en este tipo de gestión, comprende desde la planificación, organización y evaluación de las propuestas que se manifiestan en la misión del centro escolar. Al respecto la UNESCO (2011) señala que la gestión institucional identifica el desarrollo de los centros escolares y el logro e los propósitos demuestra el éxito de la institución con el involucramiento de todos los agentes educativos.

2.2.2. Clima organizacional

El clima organizacional tiene su origen para el tratamiento en las actividades relacionadas con la administración de empresas, y así ha podido posesionarse de varias actividades donde se encuentran las personas que cumplen diferentes tareas y acciones con el objetivo de lograr un bienestar y satisfacción; para testimoniar algunas concepciones al respecto se tomaran a algunos autores, así en el caso de Brunet, (2004), que se plantea como referencia de clima organizacional lo siguiente:

Son las formas de manifestarse en un centro laboral de los diferentes agentes que conforman una organización, estas formas de relacionamiento son generadas en las actividades de forma horizontal o vertical que caracteriza al centro laboral, y que por ello debe de estar vinculado al grado de percepción de bienestar que logra cada uno de los integrantes. (p. 48).

Se entiende que las formas de relacionarse en un espacio de trabajo muestran las condiciones adecuadas o inadecuadas que influyen en las formas de actuación de cada uno de los miembros del conglomerado laboral, para Robbins (2009) este tema lo sitúa de la siguiente forma:

El ambiente laboral debe mostrar acciones de relacionamiento adecuadas, para lo que la institución debe de asegurar los ambientes físicos (oficinas, laboratorios, servicios higiénicos, entre otros) que brinde el espacio suficiente y ambientado que poseione a cada uno de sus labores que coadyuven para el éxito de la organización. (p. 33).

Otra información viable para el estudio es el que presentan Kreitner y Kinicky (1997), que sostienen que el ambiente laboral es orientadora de los valores y el comportamiento ético del personal; así como también el escenario en cada uno de ellos desarrollan sus capacidades

y conocimientos para el beneficio de la empresa, ya sea de servicios o de producción de bienes. Es una mirada a dos puntos de vista, por un lado las formas de actuación de las personas y por otro, las que se muestran en el proceso organizacional de la empresa. Algo de lo expuesto lo manifiesta Gonçalves (2000) cuando señala:

El clima organizacional es la forma equilibrada de los diversos componentes de una organización, y el que se logra cuando los trabajadores se involucran con sus propias características en la actividad de la empresa. Es decir, el trabajo individual y luego en conjunto permite a la organización generar las condiciones de calidad y satisfacción de sus usuarios. (p. 75).

Para el efecto del estudio, se está referenciando la propuesta de Rodríguez (2015), sobre las formas de relacionamiento en el trabajo de los actores de las organizaciones empresariales educativas, por ello define lo siguiente:

Las formas que se presenta el clima organizacional en las empresas educativas son condiciones favorables o desfavorables que se precisan en los agentes educativos, del éxito o fracaso de las relaciones surgidas en su trabajo se espera el logro exitoso de la empresa. Para que se manifieste las mejores condiciones es trascendente que existan las condiciones físicas de la infraestructura, el equipamiento, los diversos recursos, así como el liderazgo de los directivos para armonizar cada una de las tareas. (p. 77).

Siguiendo las formas de los modelos psicopedagógicos al afinar la propuesta del estructuralismo, se sustenta en las ideas de Forehand y Gilmer (1965), que sienta sus bases en las formas contextualizadas o estructurales que muestra la organización, y se puede diferenciar por la labor que se muestra en cada uno de los integrantes de la organización, así como también, cuando se compara el accionar con otras formas de organización que generan competencias para brindar mejores servicios o productos (p. 34). En el caso de Halpin y Crofts (1963) que sustentan la forma subjetiva del desarrollo de las acciones, que se puede prejuizar los resultados, por ello que refiere que el éxito de una organización depende de las acciones que se presenten entre los trabajadores, entendiendo que, si hay diferencias entre ellos no se logrará resultados positivos, todo lo contrario, sucedería si no hay buenas condiciones o tratos entre ellos. (p. 38).

Así revisada las referencias sobre el tema, se puede deducir que, el clima organizacional se relaciona con las diversas manifestaciones de las personas en los espacios

físicos de la actividad empresarial, que deja entrever que, cuando las relaciones manifestadas de forma ordenada y coherente, con respeto a los valores y la ética profesional se logrará que el clima organizacional es positivo y los resultados estarán sujetos a las mejores condiciones de calidad que se puedan ofrecer. Pero también, las condiciones de operatividad de la organización en los ambientes físicos y equipamiento adecuado a las actividades laborales revisten importancia para el clima positivos. Un tercer componente es la participación del líderes o líderes de la organización que con su sabiduría y gestión lograrán posesionar a la organización en las mejores condiciones de funcionamiento.

Características del Clima Organizacional

Al respecto revisamos el trabajo de Goncalves (2000) que propone características como las siguientes: presenta cambios experimentales, pero en su dirección se mantiene estable; esta estabilidad genera modificaciones que deben ser manejados por los líderes de la organización, se basa en que los cambios pueden presentarse en las personas, pero que deben de estar sujetos a una gestión que no presente fisuras en la actividad interna; pero las acciones y gestión de los líderes si pueden promover los cambios al interior de la organización.

Para continuar analizando los componentes, se debe recurrir al estudio de la Teoría General de la Administración, que a las acciones de clima organizacional lo ubican en condiciones clásicas que posibiliten a la organización alcanzar los éxitos que señalan los propósitos organizacionales, ésta señala que habrá mejor producción si se siguen las formas tradicionales de control del personal para mantener la eficacia en los servicios o producción. Para Mayo (1977), en su teoría de relaciones humanas, sujeta a una forma moderna de administración de las empresas, que esta sujeta al avance de la tecnología y que los trabajadores deben de estar en esa dinámica adecuándose y especializándose para tener una organización empoderada de las modernas formas de gestión. La producción en serie según lo señalado por esta teoría, es la masificación que se consigue si es que las relaciones entre los trabajadores sean optimas. Significa que, la forma tradicional está vinculada a entender el desarrollo personal de los trabajadores, las formas modernas de organización generan un mayor nivel de tecnología, lo que arrastra a que, si los trabajadores no están preparados para asumir los nuevos retos, tienden a ser dejados de lado del proceso, y con ello ser rescindibles, lo que su vez genera condiciones negativas en el servicio o producto que brinda la organización. Otra teoría para entender la dinámica del clima organizacional es la de Likert, que se basa en la forma del comportamiento del trabajador se dirige por las formas

como se organiza la empresa y la segunda por la relación que se muestran entre los trabajadores al cumplir las diversas funciones, y de las acciones observables de estas manifestaciones se presenta el denominado clima organizacional.

Dimensiones de clima organizacional

Según la propuesta de Canchon Leiva, Plaza Serrato y Zapata Sánchez (2013), las dimensiones del clima organizacional educativo considerados son: proceso organizativo,

Gestión comunal

En las instituciones educativas, por lo general se distingue de otras por la estructura organizativa y funcional que se mantiene para el desarrollo de las diversas actividades; así se pueden encontrar los niveles de jerarquía establecidos según la meritocracia, los estilos de liderazgo, las formas manifiestas de gestión institucional, todos estos elementos le otorgan a la institución educativa su propia identificación, que la hace diferente a otras del mismo rubro. La gestión directriz muestra el camino a seguir por los demás integrantes de la comunidad, encaminadas según los documentos de gestión elaboradas para tal fin por todos los componentes de la organización, en ello se señala las funciones y roles que deben de asumir todos los integrantes. Al respecto Noriega y Pría (2011) señalan que “la actividad de los directivos como guías de la organización conducen a la realización de las tareas de todos los demás integrantes de la empresa y que pueden ser comunicados y asumidos por cada uno de ellos” (p. 122). También al respecto de las actividades en comunidad es tratado por Reinoso y Aranadea (2007) que señalan las condiciones de las personas para asumir sus funciones, para ello hay que poner en práctica los sentimientos y emociones de los agentes educativos para alcanzar el éxito deseado, para ello se deben de medir a diario el cumplimiento de las tareas como parte de la actividad comunal. (p. 6); también para corroborar lo señalado se recurre a Méndez Alvarez (2021) que opina que esta forma de dimensión concretiza las formas de propósito, procesos e interrelación entre directivos y docentes y cómo fluyen las acciones coordinadas para una mejor atención de los usuarios. (p. 130).

Proceso organizativo

Sobre el tema Castro y Lizarazo (2001) proponen la condición primordial para que se muestre un adecuado clima organizacional, así entendido, los recursos humanos, económicos y de equipamiento deben ser sostenibles en el tiempo, se debe constituir una infraestructura y equipamiento suficiente para que se desarrollen las acciones de la organización. Por ello,

que, al referirse a una institución educativa, ésta deba de contar con todos los espacios o ambientes, así como de todos los recursos que garanticen un adecuado equipamiento donde se desempeñen los docentes y se muestren las mejores condiciones de relaciones para propiciar un clima adecuado. Cuando se trata de este tema, hay que recurrir a la propuesta de Reinoso y Aranadea (2007) que tratan sobre la evaluación como instrumento de mejorar las formas de organización de las empresas. Así lo expresan:

Las evaluaciones que se desarrollen en el seno de las instituciones educativas deben de priorizar las formas que se muestran las relaciones entre los trabajadores, que, según su predisposición psicológica y de capacidad laboral puedan desempeñarse. En las instituciones educativas las formas de clima organizacional deben de estar sujetas a control y uso adecuado de los diversos recursos, así se pueden lograr condiciones positivas o condiciones negativas en la prestación de los servicios. (p. 27).

También Toro Alvarez (2010) le agrega el concepto de infraestructura en la forma de organización de las empresas educativas para que se muestren condiciones favorables del clima organizacional. Se indica, que las instituciones educativas serán exitosas si presentan infraestructuras sólidas y que tengan las condiciones de trabajo deseado, así como el equipamiento de carpetas y de recursos tecnológicos que hagan viable una educación adecuada a las exigencias del mundo moderno, pero que debe de incluir las condiciones de preparación y especialización de los maestros.

Compromiso funcional

Se refiere al compromiso de identidad que tiene que presentar una empresa organizativa, la identidad no solo responde a las condiciones del espacio físico, sino, que debe de rodearse de las condiciones de pensamiento y de normas que asistan al sentido humanista de la organización. Cuando los trabajadores o agentes educativos tengan una idea clara de sus responsabilidades y el logro de los propósitos institucionales se podrá señalar que representan a una institución comprometida con una verdadera educación. El compromiso no solo debe ser una exclusividad de los docentes, sino debe de tener presente a todos los actores, directivos, padres de familia, así como de todos los estudiantes, en el logro de los objetivos y metas según sea el caso en cada uno de ellos. El clima organizacional se desprende de las acciones que se logren desarrollan en función de los compromisos que se hayan establecido en cada uno de los casos.

El vínculo que existe entre los agentes educativos propicia el desempeño funcional de cada una de sus responsabilidades, por ello, la institución y quienes lo dirigen deben asumir el rol que previamente deben estar establecidos en los documentos de gestión (PEI, PAT, RI, entre otros). Para Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske (2011) este tema se concibe como:

Trascendente porque deriva en el esfuerzo de coherencia que deben existir entre los diversos agentes al interior de la organización, solo al desarrollar esta forma de convivencia interna los agentes educativos construirán las condiciones de una organización poderosa y fuerte. Cuando sucede o contrario y no se fomenta la cohesión una organización está destinada al fracaso. (p. 236).

2.3 Bases filosóficas

El fundamento gnoseológico: las formas de organización de las empresas en el mundo datan de años en que las sociedades se fueron organizando de manera indistinta en función de sus responsabilidades y actividades que deberían cumplir, en el caso de los servicios educativos no fue extraño a esta situación. Tal es la situación que no existen formas de ordenamiento científico de las acciones realizadas, se basaba en hechos del accionar del denominado día a día que se enfrentaba la toma de decisiones para el desarrollo de la misión educativa y las formas de organización manifestado en el clima organizacional.

El fundamento epistemológico: Este fundamente se centra en garantizar que la problemática existente se ve plasmada en la consecución de investigaciones que orienta las bases de la misión educativa como elemento de la gestión educativa que encierra a aspectos de las condiciones institucionales, pedagógicas y administrativas que lo conforman; así mismo el clima organizacional se manifiesta como la forma estructurada y funcionamiento sistematizado la organización educativa, que se puede entender como el trabajo que se desarrolla en las instituciones educativas que comparten los directivos, los docentes, estudiantes y padres de familia.

2.4 Definición de términos básicos

Comunicación. Se define como el intercambio de mensajes utilizando un código común entre el emisor y el receptor.

Clima. Se concibe de diversas formas, para el tema de relacionamiento se refiere al ambiente que existe en un espacio de convergencia de las personas que pueden ser hostiles o de reciprocidad.

Clima organizacional. Se pone de manifiesto cuando los integrantes de una organización presentan formas de relacionamiento que surgen a partir de la labor que se desempeña en su estructura funcional.

Dirección. En el ámbito de gestión se reconoce como el espacio que se encarga de dirigir y orientar el trabajo organizacional, la persona o personas que se encargan de esta labor son denominado directores o directivos.

Estructura organizacional. Está formada por los componentes de la organización que desempeñan diversas labores en la prestación de servicios o producción de bienes.

Gestión académica. Esta forma de gestionar las acciones dentro de la misión educativa hace referencia a los proceso de enseñanza y aprendizaje de docentes y estudiantes que se aplican en función de las normas educativas nacionales, pero bajo elementos de identidad del centro escolar

Gestión administrativa. Dentro de la misión educativa la gestión administrativa hace referencia a los componentes, procedimientos y técnicas de apoyo recursos, manejo documentario, presupuestal, que permiten el éxito de la labor educativa

Gestión institucional. Se refiere al soporte que el centro escolar debe mostrar, y se precisa que la misión educativa se sustenta normativamente en este tipo de gestión, comprende desde la planificación, organización y evaluación de las propuestas que se manifiestan en la misión del centro escolar

Liderazgo. Es la manifestación de la labor de un líder, que representa las acciones que desarrollan una organización, pero que debe considerar a todos los componentes de ella.

Misión educativa. Es la forma de concebir la misión educativa se centra en los diversos documentos normativos que se han elaborado para orientar cada uno de los momentos de la gestión en el centro escolar.

Modelo Normativo. El modelo sugiere la priorización de los componentes de planeamiento para el desarrollo institucional.

Modelo Prospectivo. En este modelo en contraposición al normativo, señala que para desarrollar los modelos de gestión y de la misión educativa se debe priorizar en la atención

vía la infraestructura y equipamiento de los centros escolares, a mayor número de estudiantes en los centros escolares se logra la misión propuesta.

Modelo Estratégico. Este modelo surge como fusión de los dos primeros, donde la gestión prioriza la misión educativa a partir de la planificación y de los espacios donde se debe de cumplir las tareas educativas.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La misión educativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

2.5.2 Hipótesis específicas

La gestión académica se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

La gestión institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable 1: Misión educativa

Definición conceptual: Es la forma de concebir la misión educativa se centra en los diversos documentos normativos que se han elaborado para orientar cada uno de los momentos de la gestión en el centro escolar.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: misión educativa

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Gestión académica	Currículo educativo	7	Bajo	7 -15
	Estrategias didácticas		Medio	16 -24
	Procesos educativos		Alto	25 -35
Gestión institucional	Organización educativa	7	Bajo	7 -15
	Documentos de gestión		Medio	16 -24
	Relaciones interpersonales		Alto	25 -35

Gestión administrativa	Administración de recursos	7	Bajo	7 -15
	Planificación		Medio	16 -24
	Supervisión y monitoreo		Alto	25 -35
La misión educativa		21	Bajo	21 -48
			Medio	49 -76
			Alto	77 -105

Variable 2: clima organizacional

Definición conceptual: Se pone de manifiesto cuando los integrantes de una organización presentan formas de relacionamiento que surgen a partir de la labor que se desempeña en su estructura funcional.

Tabla 2

Operacionalización de la variable: clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	N ítems	Categorías	Intervalos
Gestión comunal	Interacción comunal	7	Bajo	7 -15
	Trabajo colegiado		Medio	16 -24
	Redes de apoyo		Alto	25 -35
Proceso organizativo	Organización	7	Bajo	7 -15
	Liderazgo		Medio	16 -24
	Política institucional		Alto	25 -35
Compromiso funcional	Responsabilidad	7	Bajo	7 -15
	Normatividad		Medio	16 -24
	Reconocimiento		Alto	25 -35
Clima organizacional		21	Bajo	21 -48
			Medio	49 -76
			Alto	77 -105

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

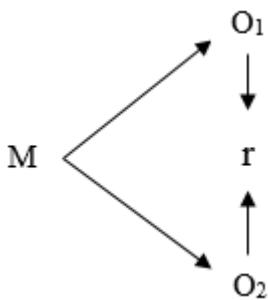
Tipo de investigación

Se considera un estudio básico, ya que se tiene en cuenta estudios anteriores y que permiten hacer comparaciones y no generar nuevos conocimientos.

Diseño de investigación

Por su estructura es una investigación no experimental, ya que no se manipulan las variables, así como el nivel de acercamiento permite manifestar una investigación correlacional.

Esquema de diseño



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V₁

O₂ = Observación de la V₂

r = Correlación entre ambas variables

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Está formada por los 45 docentes del nivel secundaria y 15 del nivel primaria de EBR.

3.2.2 Muestra

También la conforman los 60 docentes de la Institución Educativa.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica para la investigación es la encuesta y los instrumentos son los cuestionarios.

- Para la variable misión educativa: cuestionario con escala Likert con 21 ítems.
- Para la variable clima organizacional: cuestionario con escala Likert con 21 ítems.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Procesamiento descriptivo

Con el soporte del SPSS 25 se lograron establecer los resultados descriptivos que se muestran entre las variables y sus dimensiones representados con las tablas y figuras respectivas.

Procesamiento inferencial

Es el proceso de determinar los resultados a partir de la contrastación de las hipótesis y la toma de decisiones.

Para determinar la correlación entre las variables se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, ρ (ro). La fórmula utilizada es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad se establece dos criterios: por las varianzas y la correlación entre los ítems.

De las varianzas: se calcula con la formula siguiente.

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

A partir de las correlaciones entre los ítems: se calcula con la formula siguiente.

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)},$$

Donde

- n es el número de ítems y
- p es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

Los resultados son los siguientes:

Tabla 3

Confiabilidad de la variable: misión educativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,823	21

Lo que significa que se muestra una excelente confiabilidad

Tabla 4

Confiabilidad de la variable: clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,798	21

Lo que significa que se muestra una excelente confiabilidad

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

4.1.1 Descripción de la variable Misión Educativa

Tabla 5

Nivel de la Misión Educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	28,3%
Medio	29	48,3%
Alto	14	23,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay

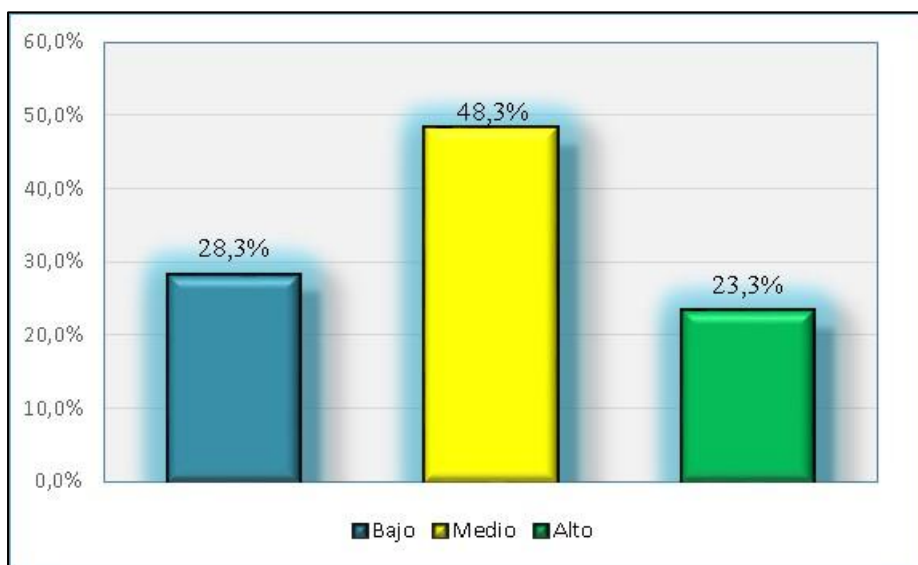


Figura 1 Porcentaje del nivel de la misión educativa

Interpretación:

De la tabla 5 y figura 1, un 48,3% de docentes sostienen que en la variable Misión educativa se consiguió un nivel medio, un 28,3% afirman que se adquirió un nivel bajo y un 23,3% que se consiguió un nivel alto.

Tabla 6
Dimensiones de misión educativa

Niveles	Gestión académica		Gestión institucional		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	20	33,3%	20	33,3%	16	26,7%
Medio	26	43,3%	23	38,3%	30	50,0%
Alto	14	23,3%	17	28,3%	14	23,3%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay

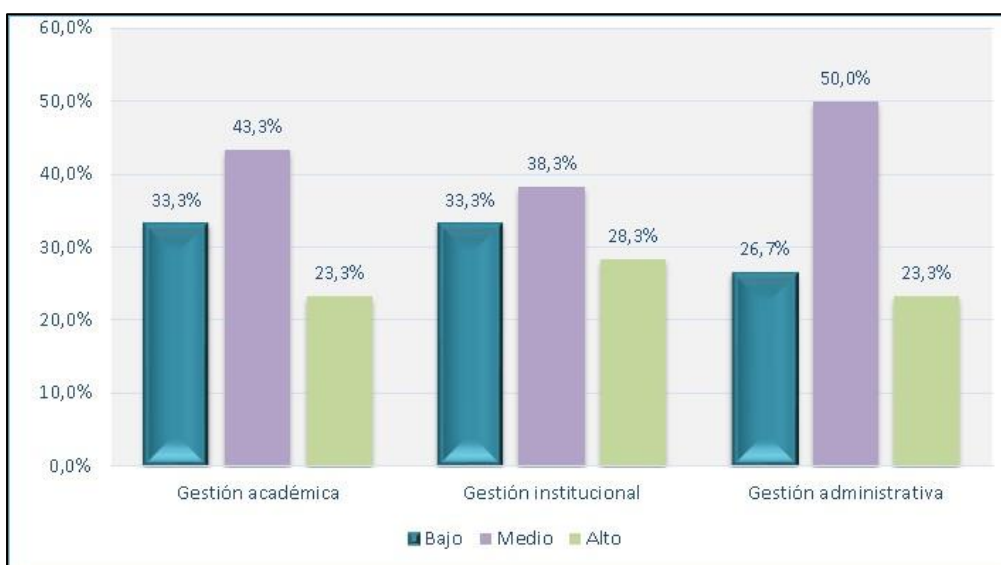


Figura 2 *Porcentaje de dimensiones de misión educativa*

Interpretación:

De la tabla 6 y figura 2, un 43,3% de docentes afirman que en la dimensión “Gestión académica” se denota un nivel medio, un 33,3% expresa un nivel bajo y un 23,3% enuncia un nivel alto. En la dimensión “Gestión institucional”, un 38,3% expresa un nivel medio, un 33,3% denota un nivel bajo y un 28,3% indica un nivel alto. Y en la dimensión “Gestión administrativa” un 50,0% muestra un nivel medio, un 26,7% evidencia un nivel bajo y un 23,3% alcanzaron un nivel alto.

4.1.2 Descripción de la variable clima organizacional

Tabla 7

Niveles del clima organizacional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	25,0%
Medio	28	46,7%
Alto	17	28,3%
Total	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay

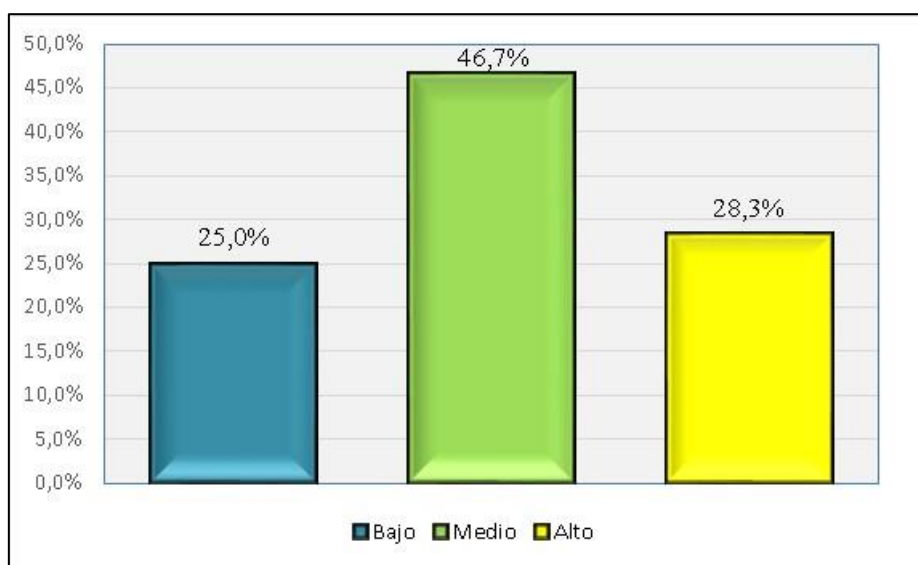


Figura 3 Porcentaje de clima organizacional

Interpretación:

De la tabla 7 y figura 3, un 46,7% de docentes sostienen que en la variable Clima organizacional se consiguió un nivel medio, un 28,3% afirman que se adquirió un nivel alto y un 25,0% que se consiguió un nivel bajo.

Tabla 8

Dimensiones de clima organizacional

Niveles	Gestión comunal		Proceso organizativo		Compromiso funcional	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	16	26,7%	15	25,0%	15	25,0%
Medio	27	45,0%	26	43,3%	28	46,7%
Alto	17	28,3%	19	31,7%	17	28,3%
Total	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay

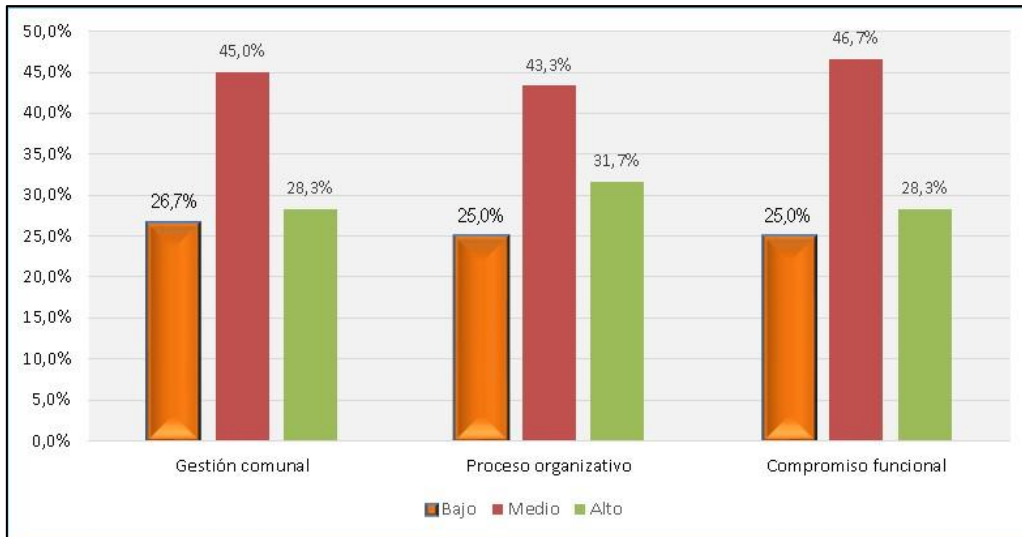


Figura 4 porcentaje de dimensiones de clima organizacional

Interpretación:

De la tabla 8 y figura 4, un 45,0% de docentes de la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay afirman que en la dimensión “Gestión comunal” se denota un nivel medio, un 28,3% expresa un nivel alto y un 26,7% enuncia un nivel bajo. En la dimensión “Proceso organizativo”, un 43,3% expresa un nivel medio, un 31,7% denota un nivel alto y un 25,0% indica un nivel bajo. Y en la dimensión “Compromiso funcional” un 46,7% muestra un nivel medio, un 28,3% evidencia un nivel alto y un 25,0% alcanzaron un nivel bajo.

4.1.3. Prueba de Normalidad

Tabla 9

Resultados de la prueba de Normalidad

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión académica	,250	60	,000
Gestión institucional	,197	60	,000
Gestión administrativa	,239	60	,000
La misión educativa	,220	60	,000
Gestión comunal	,307	60	,000
Proceso organizativo	,241	60	,000
Compromiso funcional	,268	60	,000
Clima organizacional	,261	60	,000

Interpretación:

La tabla 9, indica que se usará la prueba estadística no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman.

4.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a: La misión educativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

H₀: La misión educativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Tabla 10

Relación entre la misión educativa y el clima organizacional

			La misión educativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	La misión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Toma de decisión:

La tabla 10, denota una correlación de $r=0,887$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay, de una magnitud muy buena.

Hipótesis específica 1

H_a: La gestión académica se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

H₀: La gestión académica no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Tabla 11*Relación entre la gestión educativa y el clima organizacional*

		Gestión académica	Clima organizacional	
Rho de Spearman	Gestión académica	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,681**	
	Clima organizacional	N	.	,000
		Coeficiente de correlación	60	60
		Sig. (bilateral)	,681**	1,000
		N	,000	.
		60	60	

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

Toma de decisión:

La tabla 11, denota una correlación de $r=0,681$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la gestión académica y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay, de una magnitud buena.

Hipótesis específica 2

Ha: La gestión institucional se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

H₀: La gestión institucional no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Tabla 12*Relación entre la gestión institucional y el clima organizacional*

			Gestión institucional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Toma de decisión:

La tabla 12, indica una correlación de $r=0,816$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay, de una magnitud muy buena.

Hipótesis específica 3

Ha: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

H₀: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay.

Tabla 13*Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional*

			Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Toma de decisión:

La tabla 13, indica una correlación de $r=0,896$ con una relevancia menor a 0,05 la que acepta a la hipótesis alternativa y rechazando la nula. Por tanto, evidenciamos que existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay, de una magnitud muy buena.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

La investigación con el procesamiento estadístico de la información recogida permite dar respuesta al problema planteado en la investigación ¿Cuál es la relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay?

En la tabla 10 que muestra la correspondencia entre la misión educativa y el clima organizacional, permite deducir que se presenta un nivel muy bueno, mostrando los resultados de una correlación de $r=0,887$ con una relevancia menor a 0,05 lo que indica que existe relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay. El resultado obtenido se puede confirmar con la propuesta que realizó Tutivén (2018) en su tesis llegó a la conclusión de considerar una buena relación entre la gestión educativa y el clima organizacional de la entidad educativa, haciendo hincapie en la importancia de la misión educativa y la identidad de los docentes en la labor que se cumple al respecto. Pero en el caso de Pajuelo (2018), los resultados son de una incidencia mucho menor, señalando que existe relación entre la gestión educativa y el clima organizacional, mostrando deficiencias en la estructura organizacional de la entidad educativa.

En la tabla 11 que muestra la correspondencia entre la gestión educativa y el clima organizacional, permite deducir que se presenta un nivel bueno, mostrando los resultados de que existe relación entre la gestión académica y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay. El resultado obtenido se puede confirmar con

la propuesta que realizó Paredes (2015) en su tesis en sus resultados obtenidos arrojan un adecuado sistema de gestión académica desarrollado por los docentes de la institución educativa, lo que afirma una relación eficiente con el clima organizacional establecido como objetivo central de los documentos de gestión.

En la tabla 12 que muestra la correspondencia entre la gestión institucional y el clima organizacional, permite deducir que se presenta un nivel muy bueno, mostrando los resultados de que existe relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay. El resultado obtenido se puede confirmar con la propuesta que realizó Angulo (2016) en su tesis que muestra resultados cercanos a los que se propnen en el estudio, es decir, Las condiciones de gestión institucional mostrado por el liderazgo directivo son eficientes al aplicarlos al clima organizacional de la institución, y más aun especificados en los documentos de gestión de los mismos. También coincide con los resultados obtenidos por Linares (2018).

En la tabla 13 que muestra la correspondencia entre la gestión administrativa y el clima organizacional, permite deducir que se presenta un nivel muy bueno, mostrando los resultados de que existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 20983 Julio C. Tello de Hualmay. El resultado obtenido se puede confirmar con la propuesta que realizó Ubillús (2019) en su tesis así como los estudios desarrollados por Narea y Páez (2015), muestran resultados favorables de mediana intensidad entre las formas de manejo administrativo y el manifiesto clima organización en la entidad educativa del nivel superior universitario y de la educación básica.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Existe relación entre la misión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay, representando una magnitud muy buena de $r=0,887$.

Segundo: Existe relación entre la gestión académica y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay, representando una magnitud buena de $r=0,681$.

Tercero: Existe relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay, representando una magnitud muy buena de $r=0,816$.

Cuarto: Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa N° 20983 Julio C. Tello de Hualmay, representando una magnitud muy buena de $r=0,896$.

6.2 Recomendaciones

Primero: Al manifestarse una relación de magnitud muy buena en la hipótesis general, se recomienda a los directivos y docentes de la institución educativa que, se siga disponiendo de la comunicación directa para que se mantenga y mejore los niveles de organización como objetivo institucional.

Segundo: Al manifestarse una relación de magnitud buena en la hipótesis específica 1, se recomienda a los directivos y docentes de la institución educativa que, en las reuniones colegiadas se intensifique los niveles cognitivos y procedimentales del currículo educativo, las estrategias didácticas y los procesos educativos.

Tercero: Al manifestarse una relación de magnitud muy buena en la hipótesis específica 2, se recomienda a los directivos y docentes de la institución educativa que, se desarrollen talleres de experiencias exitosas sobre los temas: organización educativa, documentos de gestión y relaciones interpersonales.

Cuarto: Al manifestarse una relación de magnitud muy buena en la hipótesis específica 3, se recomienda a los directivos y docentes de la institución educativa que, se continúe aplicando las estrategias sobre la administración de recursos, de planificación, además de la supervisión y monitoreo.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Dirección de Investigación y Posgrados, Ecuador.
- Canchon Leiva, Y., Plaza Serrato, G., & Zapata Sánchez, G. (2013). *Diseño y validación de un instrumento para medir el clima escolar en instituciones educativas*. Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana, Facultad de Educación, Bogotá.
- Castro, M., & Lizarazo, M. (2001). *Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional educativo en docentes, personal administrativo y estudiantes de instituciones de educación superior en Bogotá*. Tesis de Maestría, Universidad Católica de Colombia, Escuela de Posgrado, Bogotá.
- Linares, J. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas -Lima, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú.
- Narea, N., & Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. Tesis de Pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte, Escuela Administración Secretarial, Ecuador.
- Pajuelo, J. (2018). *Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el Colegio Honores de San Martín de Porres, 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas, Escuela de Pos Grado, Perú.
- Paredes, T. (2015). *Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa N° 16577, del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, provincia Jaén, 2014*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca , Escuela de Post Grado, Perú.
- Portocarrero, M. (2015). *Gestión Escolar y su relación con la Calidad de la Enseñanza en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 25, Ugel 05 de San Juan de Lurigancho-2013*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, Perú.

- Rodríguez, M. (2016). *La gestión institucional, elemento para la calidad educativa en la formación docente : un estudio de caso en el marco de las políticas públicas comparadas de los procesos de la formación en las Escuelas Normales del estado de Michoacán*. Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede Académica de México, México.
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de Octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar , Área de Educación , Ecuador.
- Ubillús, M. (2019). *Gestión educativa y el desempeño docente universitario en la Facultad de Ingeniería de la Universidad de Piura, Piura 2018*. Tesis de Maestría, Universidad de Piura, Facultad de Ciencias de la Educación, Perú.
- Zavala, P. (2016). *Gestión escolar e innovación educativa en Instituciones de Educación básica*. Tesis de Maestría, Tecnológico de Monterrey, Escuela de Graduados en Educación, México.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Altarejos, F., Rodríguez, A., & Bernal, A. (2009). La convivencia familiar: encuentro y desarrollo de la identidad personal. En A. Bernal, *La familia como ámbito educativo* (págs. 59 - 87). Navarra: Rialp.
- Arenas, N. (1997). *La Administración en la Empresa Educativa*. Medellín: Univ. Pontificia Bolivariana.
- Bergolio, J. (2013). *Educación, elegir la vida: propuestas para tiempos difíciles. 4ta edición*. Buenos Aires: Claretiana.
- Bernal, A. (2005). *La familia como ámbito educativo*. Navarra: Rialp.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias*. México: Editorial Trillas.
- Ceballos, M. (2005). *Teorías y prácticas de la gestión directiva de las instituciones educativas. La Trama de las Instituciones Educativas y de su Gestión Directiva*. Buenos Aires: Docer Argentina.

- Forehand, G., & Gilmer, B. (1965). *Liderazgo y Administración Efectiva*. México: Ediciones Trillas.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones comportamiento, estructura y procesos, (13ª ed.)*. México: McGraw-Hill Educación.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLCA).
- Kreitner, R., & Kinicky, A. (1997). *Comportamiento en las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Linares, M. (2006). *Calidad de la Gestión Educativa*. Lima: Ediciones Buho.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston: Harvard Business School.
- Lobato, D. (2009). *Estrategia de empresas*. Río de Janeiro: Editorial FGV.
- López, F. (1996). *La gestión de la calidad de la educación*. Madrid: La Muralla.
- Mayo, E. (1977). *Los problemas humanos de una civilización industrial*. New York: Editorial Mc Millan.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Mertens, L. (2000). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Madrid: OEI.
- MINEDU. (2015). *Manual del Buen Desempeño Directivo*. Lima: Minedu.
- Mintzberg, K., & Stoner, J. (1995). *La Escuela y la formación moral autónoma*. México: Editorial Trillas.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional. Octava Edición*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnóstico Organizacional. Octava Edición*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Saracho, J. (2005). *Un Modelo General de Gestión por competencias*. Santiago de Chile: RIL Editores.

- Tejada, A. (2003). *La dimensión individual humana. Módulo de la Especialización en Procesos Psicosociales para la Efectividad Organizacional*. Cali: Instituto de Psicología. Universidad del Valle.
- Toro Alvarez, F. (2010). *Clima Organizacional. Una aproximación a su dinámica en la empresa Latinoamericana*. Medellín: Artes gráficas Java.
- UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para directores de instituciones educativas en el Perú*. Lima: Minedu.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Baetz, M., & Bar, C. (1996). Desarrollar declaraciones de misión que funcionen. *Long Range Planning* 29(4), 526 - 533.
- Casassus, J. (1999). Poder, lenguaje y calidad de la educación. *Boletín del Proyecto Principal*, N° 50., 49 - 54.
- Halpin, A., & Crofts, D. (1963). El clima organizacional de las escuelas. *International Review of Education*, 22 (4), 23 - 56.
- King, D., Case, C., & Premo, K. (2011). Un análisis de la declaración de la misión que compara los Estados Unidos y otros tres países de habla inglesa. *Revista de la Academia de gestión estratégica* (10), 21 - 45.
- Martínez Crespo, J. (2005). Administración y organizaciones: Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*, 67 - 97.
- Noriega, V., & Pría, M. (2011). Instrumento para evaluar el clima organizacional en los Grupos de Control de Vectores. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(2), 116 - 122.
- Reinoso, A., & Aranadea, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas. *Revista Ingeniería Industrial - Año 6, N° 1*, 39 - 54.

7.4 Fuentes electrónicas

- Méndez Alvarez, C. (25 de setiembre de 2021). *Repositorio de la Universidad de Rosario*.
Obtenido de Clima Organizacional en Colombia:

https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/914/Clima%20organizacional_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

RAE. (21 de setiembre de 2021). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Definición de misión: <https://dle.rae.es/misi%C3%B3n>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE MISIÓN EDUCATIVA

Indicaciones:

El documento que se presenta permitirá recoger información sobre la misión educativa para la investigación, se debe considerar una respuesta según lo señalado en la tabla siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión gestión académica						
1	En las actividades que desarrollan los docentes se proponen ejemplos del contexto natural y social.					
2	Los docentes desarrollan acciones que propicien formas de mejoramiento permanente del servicio educativo.					
3	En el centro escolar se proponen formas de motivación de los estudiantes para logra los aprendizajes.					
4	En el centro escolar se incentiva al cumplimiento de la jornada laboral de los docentes.					
5	Cuando se evalúa a los estudiantes se consideran todos los procedimientos y técnicas del reglamento académico.					
6	Se manifiesta una comunicación constante con los estudiantes sobre el nivel de logro alcanzado.					
7	Existe predisposición de los docentes en la utilización de recursos tecnológicos.					
Dimensión gestión institucional						
8	Se pone de manifiesto una adecuada organización de los docentes según los documentos de gestión.					
9	Se definen correctamente las propuestas estratégicas del centro escolar.					
10	Las metas propuestas se evalúan de forma periódica.					
11	Los objetivos institucionales se orientan al beneficio de los escolares					
12	El plan estratégico tiene un monitoreo permanente.					
13	Se dispone de un reglamento que contiene la orientación de todos los integrantes de la comunidad educativa.					
14	Existe un trabajo cooperativo para el logro institucional.					
Dimensión gestión administrativa						
15	Los docentes son conocedores de los componentes del PEI					
16	La visión y misión educativa se muestran con toda claridad en el PEI					
17	Se conoce la estructura organizativa de la institución educativa					
18	El trabajo de planificación para la elaboración del PEI compromete a todos los integrantes de la comunidad educativa					
19	El PEI institucional refleja las necesidades académicas de los estudiantes para fomentar los aportes de ciencias humanidades por parte de los estudiantes y docentes.					
20	La comunicación en el centro escolar es fluida y permanente para conocer las condiciones de desarrollo institucional.					
21	Los recursos humanos en el centro escolar son empleados según sus capacidades y competencias.					

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Indicaciones:

El documento que se presenta permitirá recoger información sobre el clima organizacional para la investigación, se debe considerar una respuesta según lo señalado en la tabla siguiente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Valores				
		1	2	3	4	5
Dimensión gestión comunal						
1	El centro escolar muestra su organización y estructura claramente					
2	La gestión desarrollada en el centro escolar utiliza mecanismos de control permanente					
3	Existe facilidades para establecer formas de control de cumplimiento de las acciones					
4	Se muestra una adecuada comunicación entre los agentes educativos para la marcha institucional.					
5	Las tareas de todos los agentes son definidas por los documentos de gestión					
6	Las políticas de control y monitoreo son confiables.					
7	Se desarrollan acciones conjuntas para que la gestión sean las adecuadas en el centro escolar.					
Dimensión proceso organizativo						
8	La institución educativa garantiza el trabajo adecuado de los docentes					
9	Se fomenta formas de trabajo distinto, pero sin discriminación					
10	La institución garantiza el éxito profesional de los docentes					
11	Los directivos consideran apropiado el trabajo desarrollado por todos los docentes de la institución educativa					
12	Para la organización docente se impulsa el respeto a los valores morales					
13	Los valores morales son adaptados según las condiciones de trabajo de los docentes					
14	Trabajo gustoso en el centro escolar					
Dimensión compromiso funcional						
15	Las condiciones económicas no son adecuadas para los docentes					
16	Las funciones de los docentes no están bien definidas en el centro escolar					
17	Las remuneraciones no compensan las capacitaciones desarrolladas por los docentes					
18	Las funciones de los docentes consideran todos los componentes de la planificación educacional.					
19	Existe equilibrio de las labores desarrolladas en el centro escolar.					
20	Los reconocimientos a la actividad docente no son los más adecuados.					
21	El centro escolar debe promover capacitaciones y actualizaciones de forma permanente.					

MATRIZ DE DATOS

Codigo	La misión educativa																					Clima organizacional																														
	Gestión académica							Gestión institucional							Gestión administrativa							ST1	V1	Gestión comunal							Proceso organizativo							Compromiso funcional														
	1	2	3	4	5	6	7	S1	8	9	10	11	12	13	14	S2	15	16	17	18	19	20	21	S3		1	2	3	4	5	6	7	S5	8	9	10	11	12	13	14	S6	15	16	17	18	19	20	21	S7			
1	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	2	15	43	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14
2	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33		
3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20		
4	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	9	37	Bajo	3	1	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	2	9			
5	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
6	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13			
7	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
8	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13			
9	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
10	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	15	43	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14			
11	2	5	2	2	2	5	23	2	5	2	2	5	5	5	26	2	5	2	2	5	5	5	26	75	Medio	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
12	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	3	2	2	4	3	20	49	Medio	3	2	4	3	2	2	4	20	3	4	3	5	4	4	4	27	1	3	2	4	2	2	4	18			
13	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
14	2	5	2	2	2	5	23	2	5	2	2	5	5	5	26	2	5	2	2	5	5	5	26	75	Medio	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
15	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
16	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
17	2	5	2	2	2	5	23	2	5	2	2	5	5	5	26	2	5	2	2	5	5	5	26	75	Medio	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
18	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	5	5	2	20	48	Bajo	5	5	5	2	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
19	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
20	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	5	5	5	2	2	2	22	1	5	5	5	2	2	2	2	22		
21	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
22	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	2	2	5	5	5	2	23	87	Alto	5	5	5	2	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
23	3	5	5	5	5	5	33	2	5	5	5	5	5	5	32	2	4	3	2	2	4	3	20	85	Alto	3	2	4	3	2	2	4	20	3	4	3	5	4	4	4	27	1	3	5	4	2	2	4	21			
24	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	9	37	Bajo	3	1	2	1	1	1	2	11	1	5	1	1	2	2	2	14	1	1	1	5	1	1	2	12			
25	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
26	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
27	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
28	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13			
29	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
30	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
31	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
32	3	5	5	5	5	5	33	2	5	5	5	5	5	5	32	2	4	3	2	2	4	3	20	85	Alto	3	2	4	3	2	2	4	20	3	4	3	2	4	4	4	24	1	3	2	4	2	2	4	18			
33	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			
34	2	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33			
35	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20			

36	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20
37	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	9	37	Bajo	3	1	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	2	9
38	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20
39	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	
40	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33	
41	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13	
42	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
43	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	14	3	2	2	2	2	2	2	15	43	Bajo	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	14	
44	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33	
45	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	4	3	2	2	4	3	20	49	Medio	3	2	4	3	2	2	4	20	3	4	3	2	4	4	4	24	1	3	2	4	2	2	4	18	
46	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
47	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33	
48	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
49	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
50	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33	
51	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	5	5	5	2	23	51	Medio	5	5	5	2	5	5	5	32	2	5	2	5	5	5	5	29	3	2	5	5	5	5	5	30	
52	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	61	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
53	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13		
54	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
55	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	1	1	1	2	1	9	37	Bajo	3	1	2	1	1	1	2	11	1	2	1	1	2	2	2	11	1	1	1	2	1	1	2	9	
56	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	
57	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13		
58	2	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	5	32	2	5	5	5	5	5	5	32	96	Alto	5	5	5	5	5	5	5	35	2	5	5	5	5	5	5	32	3	5	5	5	5	5	5	33	
59	3	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	14	43	Bajo	3	2	2	2	2	2	2	15	1	2	2	2	2	2	2	13	1	2	2	2	2	2	2	13		
60	3	3	3	3	3	3	3	21	4	3	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	64	Medio	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	3	3	3	3	3	20	



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN ESCUELA DE POSGRADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN N°050-2023-V

En Huacho, el día **31 de enero de 2023**, siendo las **3:00 P.M.**, se dio inicio a la sustentación de tesis en la aplicación de videoconferencia Meet de la Escuela de Posgrado, los miembros del Jurado Evaluador integrado por:

PRESIDENTE Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY DNI N°15599204
SECRETARIO Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO DNI N° 15744241
VOCAL Dr. DANIEL LECCA ASCATE DNI N° 15731334
ASESOR Dra. PAULINA CELINA ROJAS RIVERA DNI N° 15695019

El(la) postulante al Grado Académico de Maestro(a), **Don(ña) CINTHYA BEATRIZ PAREDES CABRERA**, identificado(a) con DNI N° **41865879**, procedió a la Sustentación de la Tesis titulada: **LA MISIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20983 JULIO C. TELLO DE HUALMAY**; autorizado mediante **Resolución Directoral N°0251-2023-EPG-UNJFSC**, de fecha **27 de enero de 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales vigentes, absolvió las interrogantes que le formularon los señores del Jurado.

Concluida la Sustentación de la tesis, se procedió a la votación correspondiente resultando el(la) candidato(a) **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACION		EQUIVALENCIA	CONDICION
NUMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADA

Siendo las **4:00 P.M.**, del día **31 de enero de 2023**, se dio por concluido el acto de sustentación, firmando el jurado evaluador el Acta de Sustentación de la Tesis Titulada: **LA MISIÓN EDUCATIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 20983 JULIO C. TELLO DE HUALMAY**; para obtener el Grado Académico de **Maestro(a) en GERENCIA DE LA EDUCACIÓN**, inscrito en el **FOLIO N°050** del LIBRO DE ACTAS.



Dr. JORGE ALBERTO PALOMINO WAY
PRESIDENTE



Dra. DELIA VIOLETA VILLAFUERTE CASTRO
SECRETARIO



Dr. DANIEL LECCA ASCATE
VOCAL

Dra. PAULINA CELINA ROJAS RIVERA
ASESOR