



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

Gestión educativa y clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de la Educación

Autora

Francisca Esperanza Levano Munayco

Asesora

Dra. María Isabel Abanto Rojas



Huacho – Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GERENCIA DE LA EDUCACIÓN

INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Francisca Esperanza Levano Munayco	21817382	17/06/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. María Isabel Abanto Rojas	41701901	https://orcid.org/0000-0001-7513-7480
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dra. Paulina Celina Rojas Rivera	15695019	https://orcid.org/0000-0001-7564-0449
M(o). Sergio Rafael Mazuelos Cardoza	15721713	https://orcid.org/0000-0002-7914-9208
Dra. Felipa Hinmer Hilem Apolinario Rivera	15688054	https://orcid.org/0000-0003-1250-6220

FRANCISCA ESPERANZA LEVANO MUNAYCO 2026-...

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA ESTATAL ESPECIAL N°01 SAN JU...

 DGI-POSGRADO 2026
 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026
 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3468137077

Fecha de entrega

29 ene 2026, 3:28 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

29 ene 2026, 3:32 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

21817382_Constancia_de_originalidad_OK_removed.pdf

Tamaño del archivo

752.8 KB

53 páginas

9454 palabras

49.483 caracteres



Página 2 de 50 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3468137077

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

▸ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

▸ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

13%  Publicaciones

17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

A mi familia, por ser la base que sustenta
cada uno de mis objetivos.

Francisca Esperanza Levano Munayco

AGRADECIMIENTO

A la universidad por brindarme acceso al conocimiento y ofrecerme las herramientas indispensables para desarrollarme tanto profesional como personalmente. A mis docentes, por su dedicación y guía; y a toda la comunidad universitaria, por crear un espacio donde aprender y avanzar se vuelve posible.

Francisca Esperanza Levano Munayco

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I. 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	2
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
CAPÍTULO II. 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	7
2.3 Bases filosóficas	12
2.4 Definiciones de términos básicos	12
2.5 Hipótesis de investigación	13
2.5.1 Hipótesis general	13
2.5.2 Hipótesis específicas	13
2.6 Operacionalización de las variables	14
	vii

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	16
3.1 Diseño metodológico	16
3.2 Población y muestra	16
3.2.1 Población	16
3.2.2 Muestra	16
3.3 Técnicas de recolección de datos	16
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	17
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	18
4.1 Análisis de resultados	18
4.2 Contrastación de hipótesis	27
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	30
5.1 Discusión de resultados	30
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
6.1 Conclusiones	31
6.2 Recomendaciones	31
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	37

RESUMEN

Se consideró el objetivo: determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025. Llegó a ser de tipo básica, contó con enfoque cuantitativo, perteneció al nivel correlacional, refiriendo además diseño no experimental transversal. Fueron considerados 19 docentes para la población, también, se empleó la encuesta, y el cuestionario. Se llegó a obtener que el 52.63% calificó a la gestión educativa como malo, mientras que el 52.63% percibió el clima organizacional como bajo. Y se tuvo correlación entre ambas variables ($Rho=0,665$), considerándose como positiva moderada significativa.

Palabras clave: Gestión educativa, clima organizacional, gestión pedagógica

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between educational management and the organizational climate of teachers at State Special School No.01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025. The study was basic in nature, employed a quantitative approach, and was correlational in level, using a non-experimental, cross-sectional design. Nineteen teachers comprised the population, and a survey and questionnaire were used. The results showed that 52.63% rated educational management as poor, while 52.63% perceived the organizational climate as poor. A correlation was found between both variables ($Rho=0.665$), considered a moderately significant positive correlation.

Keywords: Educational management, organizational climate, pedagogical management

INTRODUCCIÓN

Se considera a la gestión educativa como un factor fundamental para asegurar la manera en que se desempeñan las instituciones escolares y el logro de aprendizajes de calidad. En el marco actual, caracterizado por cambios sociales, tecnológicos y pedagógicos, las escuelas requieren estilos de gestión que promuevan la participación, también la comunicación efectiva y que se desarrolle la formación profesional de los docentes. Es por lo mencionado que el clima referido posee un rol crucial, repercutiendo directamente en el nivel de motivación, también de desempeño y compromiso de los trabajadores; siendo mayormente en centros educativos donde se enseña a estudiantes con necesidades especiales.

En este estudio se considera la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo, ubicada en Amay-Huacho, la cual se centra en brindar atención integral a estudiantes con discapacidades, ello requiere que se lleve a cabo una gestión educativa eficiente, y que se conforme de manera favorable el clima organizacional. Para que así se propicie que los docentes puedan afrontar los retos tanto emocionales como pedagógicos que conlleva. Sin embargo, en los últimos años se han evidenciado dificultades ligadas a la comunicación institucional, la toma de decisiones, la distribución de responsabilidades y la satisfacción laboral, aspectos que podrían afectar la calidad del trabajo docente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Mundialmente, la gestión educativa pasa por retos de relevancia significativa que generan problemas en el desempeño de los docentes. Albright (2019) comenta que, en las instituciones, debido a la carencia de diseño de políticas educativas integrales, limitada inversión en capacitaciones para los docentes y el deficiente liderazgo conforman un entorno desfavorable para los docentes. En relación a ello, la UNESCO refiere que la poca cantidad de docentes capacitados refleja una crisis en la educación a nivel global, lo cual provocó problemas en ciertas regiones, tales como América Latina y África subsahariana.

A nivel de América Latina, Lazcano et al. (2025) refieren que, al no tener un adecuado apoyo institucional, una insuficiente remuneración y al no reconocer las labores de los profesionales se genera que muestren poca motivación y compromiso. Y comentan que en una investigación que se realizó en países como en Brasil, Argentina, Chile, Perú y México, se llegó a obtener que ciertos factores generan deficiencias en la satisfacción de los docentes, siendo entre esos la carga de trabajo excesiva, inestabilidad laboral y la carencia de recursos pedagógicos, lo cual también afecta el desempeño docente.

A nivel nacional, se refiere que la gestión educativa se ha llevado a cabo de manera burocrática y autoritaria a lo largo de la historia. Carro y Lima (2022) manifiestan que la división del trabajo, el poco trabajo en equipo y la inadecuada comunicación entre la administración y los procesos pedagógicos limitan que la educación sea efectiva. Asimismo, al no tener políticas educativas claras y teniendo directores o autoridades con prácticas o pensamientos tradicionales y no actualizados han provocado que la gestión educativa sea deficiente, con lo cual, se genera problemas en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Puican et al., 2023).

En esta investigación, se considera problemas con respecto a la gestión educativa de la mencionada institución, teniendo problemas con respecto a su gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, y con respecto al clima organizacional, se presenta deficiencias en la comunicación, liderazgo y motivación. Ello puede limitar de modo directo el desempeño de los docentes y el nivel de calidad de aprendizaje para los estudiantes, con lo cual se puede evidenciar correlación entre las variables.

Es por lo mencionado, que, si no se realizan acciones, el desempeño docente seguirá siendo deficiente y con ello se limitará la satisfacción laboral que sientan, generando que la calidad del aprendizaje de los estudiantes sea deficiente y que se limite la interacción entre la institución con la comunidad educativa.

Por lo tanto, se propone elaborar estrategias basadas en realizar el seguimiento y la mejora continua para que se mejore la gestión educativa, y con ello se propicie la mejora del clima organizacional.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025?

1.2.2 Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025?

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025?

¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025?

¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

Determinar la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

Determinar la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

1.4 Justificación de la investigación

Teórica: Se considera teorías y conceptos sobre las variables, con la finalidad de conformar información que realce cómo se relacionan y su importancia para la organización. Con lo cual se podrá aportar a incrementar los conocimientos sobre las variables.

Práctica: Presenta esta justificación ya que al hallar cómo se relacionan las variables, se podrá generar resultados que podrán servir como base para brindar recomendaciones que traten de solucionar los problemas encontrados.

Metodológica: Presenta esta justificación ya que se sigue una metodología sistemática y pertinente para generar conocimientos sobre las variables consideradas, y para recabar los datos requeridos de los elementos de la muestra.

Relevancia social: Presenta esta justificación ya que se sigue la finalidad de mejorar las variables. Con lo cual, con los resultados que se obtengan se podrá conformar información como guía para otros investigadores, en relación a las variables que se consideran en esta investigación, y ello podrá generar que la educación a los estudiantes sea mejor.

1.5 Delimitaciones del estudio

- **Delimitación conceptual:** Gestión educativa (V1) – Clima organizacional (V2).
- **Delimitación social:** Se considera a los docentes.
- **Delimitación espacial:** Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho.
- **Delimitación temporal:** 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Hidalgo et al. (2024) se centraron en evaluar cómo las prácticas de gestión educativa en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra influyen en el clima organizacional. Se elaboró siendo de enfoque mixto, se llegó a utilizar la encuesta y la entrevista, se consideró como muestra a 52 personas en general, siendo específicamente autoridades, también a los docentes, a los padres de familia y a estudiantes de la institución. Se pudo concluir que la gestión educativa no se desarrolla eficientemente, debido a ello se provocó problemas en su clima organizacional.

Balladares et al. (2024) se basaron en analizar la influencia de la gestión educativa en el desempeño docente en instituciones de educación general básica. Se consideró el enfoque cuantitativo, asimismo, el diseño no experimental y llegó a ser descriptivo correlacional, se manejó el cuestionario, siendo de tipo Likert. Se llegó a obtener que se llevó a cabo una gestión educativa de manera deficiente, provocando que no se logren los objetivos, generando problemas en el desempeño docente.

Flores (2021) se basó en caracterizar los rasgos de la gestión educativa. Para elaborar la investigación, se consideró los enfoques heurístico, hermenéutico y holístico. Llegó a concluirse que la gestión educativa tuvo relación con la administración y no está apartada de ello, sino que se requiere la administración para que se pueda fortalecer los servicios pedagógicos que se destina a los estudiantes. Con respecto a las características que se encontraron, se tuvo el rasgo del enfoque sistémico, ya que las áreas se relacionan y conforman un todo que se enfoca en lograr los objetivos establecidos, también el rasgo de la mejora continua, siendo el punto de ascenso para lograr que las instituciones ofrezcan calidad educativa, también la participación democrática de docentes, también de padres de familia, entre otros, en los procesos y el liderazgo motivador, con el cual se fomenta en las personas mayor acción y empoderamiento.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Vega (2024) se centró en determinar la relación entre las variables en tres instituciones educativas públicas del distrito de san miguel. Correspondió a haber sido de tipo básica, de enfoque cuantitativo, teniendo diseño no experimental, también, llegó a ser de corte transversal además de correlacional, como población fueron 3 instituciones educativas, tomando como muestra a 94 docentes. Llegó a concluirse que las variables tuvieron una correlación de ,905, junto a una Sig, =,000, siendo significativa. Asimismo, la gestión institucional mostró relación con el ambiente organizacional (,680), la gestión administrativa (,824), gestión pedagógica (,747) y gestión comunitaria (,880), todas con un nivel de significancia de 0,000.

Paucar (2022) se basó en determinar el grado de correlación entre las variables de los docentes de la Institución Educativa Carlos Fermín Fitzcarrald de Tambopata - Madre de Dios. Se consideró con enfoque cuantitativo, tuvo diseño correlacional, se consideró de corte transversal, fue aplicada la encuesta, y a su vez, se llegó a utilizar el cuestionario, 71 docentes fueron la muestra. Llegó a obtenerse que las variables tuvieron una correlación, siendo de $r=0.734$, y teniendo una $p<0.05$, siendo directa y significativa, y se consideró positiva, debido a que si mejora el clima organizacional se fomenta que se mejore la gestión educativa. También, se obtuvo que referente a la gestión institucional, el 26.76% de docentes opinó que a veces se realiza de manera adecuada, sobre la dimensión gestión administrativa, el 26.76% la consideró adecuada y fomenta que se mejore la institución referida, sobre la dimensión gestión pedagógica, el 45.07% la consideró adecuada y que fomenta que se mejore la institución referida, y sobre la dimensión gestión comunitaria, el 33.80% la consideró adecuada a veces, y que fomenta que se mejore la institución referida.

Zevallos (2021) consideró como objetivo determinar la relación de la gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una Institución Pública de Magdalena del Mar, 2020. Llegó a ser cuantitativo, aplicada, contando con diseño no experimental, siendo de corte transversal, sobre el nivel, se consideró el correlacional, se consideró como muestra a 21 docentes, se utilizó el cuestionario. Llegó a concluirse que ambas variables presentaron correlación, siendo positiva y significativa, evidenciando que los problemas que se asocian con la gestión educativa deficiente generan repercusiones sobre las otras variables consideradas, pero en la que más influye es sobre el clima organizacional.

2.2. Bases teóricas

V1: Gestión educativa

A. Definiciones

Abarca procedimientos para que las áreas organizacionales muestren sinergia en lograr los resultados esperados en relación a la dirección de sus procedimientos y en cumplir su rol educador de manera correcta (Arocha, 2016).

Fullan (2015) señala que abarca fomentar el logro de los objetivos de la institución, también fomentar el liderazgo pertinente por parte de las autoridades respectivas y que se fomente practicar valores para conformar un ambiente de democracia. Con ello se podrá brindar una educación de calidad a los estudiantes.

B. Transformación de la gestión educativa

En la educación se quiere realizar mejoras en diferentes aspectos, como procedimientos y estrategias, para así lograr brindar una educación de calidad y acceso equitativo a las personas a la educación. Con lo que para lograr la equidad en el sistema educativo se requiere brindar educación de calidad al alumnado, en el que se disponga de tecnologías o avances sobre la alfabetización y aprendizaje. Pero para lograr una educación de calidad se requiere tener objetivos claros y expectativas altas en el aprendizaje de los estudiantes, y que ello se logre realizando acciones y esfuerzos, para demostrar que todos los estudiantes pueden aprender, y resaltar que cada persona cuenta con el derecho a educarse y que es responsabilidad de los agentes de la sociedad fomentarlo y realizarlo. Es por ello que la pedagogía tiene que abarcar la elaboración de estrategias de intervención para que los estudiantes puedan desarrollar su aprendizaje de maneras diferentes pero eficaces, y que la gestión tiene que generar la participación plena de cada estudiante dentro del sistema educativo (Gvirtz y De Podestá, 2007).

C. Competencias del gerente educativo

Calle (2019) refiere que, en las instituciones, la gerencia encargada tiene que tener conocimientos y aptitudes basadas en mejorar y guiar los recursos de las mismas para lograr los objetivos establecidos y brindar una educación de calidad a los

estudiantes. Asimismo, tienen que tener capacidad para tomar decisiones correctas ante problemas o situaciones dificultosas que se presenten. Con lo cual deben tener competencias como las siguientes:

Competencias académicas: Vienen a ser los conocimientos centrados en los temas relacionados a las funciones que cumplen las autoridades en las instituciones, con lo cual posibilitan que cumplan sus labores de manera correcta o esperada, además de demostrar preocupación y esforzándose en cumplir los intereses de la institución y necesidades de los trabajadores.

Competencias administrativas: Vienen a ser las habilidades que permiten a los directivos planificar de manera ordenada y organizada los procedimientos u objetivos que se realizarán, para que se utilice los recursos de manera óptima y oportuna, además de llevar a cabo evaluaciones periódicas, para que así las autoridades puedan detectar deficiencias para analizarlas y proponer soluciones para mejorar el proceso pedagógico.

Competencias comunicativas: Vienen a ser las habilidades para mantener una comunicación e interacción eficaz con los trabajadores, para que resuelvan dudas o problemas que presenten y para que les brinde retroalimentación oportuna.

Competencias humano – sociales: Vienen a ser las habilidades personales de las autoridades en las instituciones relacionadas que demuestran en su accionar, como la ética, liderazgo y actitudes frente a los demás y al cumplir sus labores. Siendo de suma relevancia para la dirección de la institución y para la relación laboral con los demás trabajadores.

D. Requisitos para fortalecer una gestión educativa de calidad

Cacho (2023) considera los siguientes requisitos:

- Analizar si los instrumentos de gestión son los adecuados, y si no, se debe reconsiderar, modificar o cambiar de instrumentos, para que así se pueda obtener una apreciación más clara y completa de la situación de la institución y de sus capacidades para lograr sus objetivos en el plazo corto y largo.
- Se requiere la planificación y elaboración de proyectos con áreas multidisciplinarias para que se relacionen.

- Capacitar de manera continua a los docentes, para que mejoren sus conocimientos y habilidades, y desarrollar su formación profesional inscribiéndolos en diplomados, o en Maestrías o Doctorados.

E. Dimensiones

- **Gestión institucional:** Abarca la realización de labores de los integrantes de la comunidad educativa y se relacionan de manera equitativa y cooperativa para que logren los resultados esperados (Acevedo, Valenti y Aguiñaga, 2017).
- **Gestión administrativa:** Abarca la organización y uso eficiente de los recursos de la institución, como los materiales, financieros y humanos, para que se logre los resultados esperados y se mantenga un desarrollo sostenible, cumpliendo sus actividades (Moreno et al., 2023)
- **Gestión pedagógica:** Abarca lo relacionado al aprendizaje de los estudiantes, lo cual resulta pertinente que se cuente con docentes capacitados, con los cuales se pueda brindar una educación de calidad, para que los estudiantes obtengan un aprendizaje permanente, con lo cual resulta ser un componente muy importante en la formación de su personalidad (Pesantez y Cordero, 2023).
- **Gestión comunitaria:** Abarca la obtención de recursos mediante la interrelación con los demás agentes de la educación, para que se solucionen problemas de índole social para mantener un entorno educativo adecuado y se satisfagan las necesidades grupales (Correa, Zaruma y Medina, 2020).

V2: Clima organizacional

A. Definiciones

Pedraza y Bernal (2018) refieren a la variable como el entorno en el que se fomenta la motivación en los trabajadores, y por ende se propicia que se logren los resultados esperados.

Trocoso, Maldonado y Isea (2024) manifiestan que viene a ser el entorno en el que los trabajadores realizan sus labores, y en el que se comparten emociones, sentimientos, pensamientos, que pueden perjudicar o beneficiar a todo el grupo.

B. Importancia del clima organizacional

Segredo (2009) menciona que viene a ser relevante en las instituciones, debido a que se ejerce ciertos efectos sobre las percepciones de los trabajadores sobre el ambiente laboral, lo cual afecta su nivel de productividad y de satisfacción. Es por lo mencionado que resulta pertinente evaluar el clima organizacional, para que se formulen estrategias que permitan mejorarlo y realizar una mejor gestión en las políticas, condiciones financieras y con respecto a la estructura de la organización.

C. Tipos de clima organizacional

Roa (2004) refiere que Rensis Likert consideró 2 categorías para el clima organizacional, los cuales se dividen en los siguientes subtipos:

Sistema I: Autoritarismo explotador: Las autoridades de la organización controlan a los trabajadores de manera estricta, siendo autoritarios, con lo cual limitan su accionar o dependencia y su confianza. Asimismo, las decisiones son empañadas por los jefes sin que se consulte opiniones a las jerarquías posteriores de la gerencia, con lo cual se fomenta un entorno de inseguridad y temor. Y la interacción entre los trabajadores es limitada, y no se brinda una adecuada retroalimentación por parte de los jefes, generando que no se desarrolle las capacidades y formación de los trabajadores.

Sistema II: Autoritarismo paternalista: Las autoridades de la organización resultan ser benevolentes o considerados con los trabajadores, con lo que, en algunas de las decisiones que se tomen se puede considerar la opinión de los trabajadores, aunque mayormente son tomadas por las autoridades. En este tipo, se motiva a los trabajadores por medio de castigos o recompensas, y la interacción entre ellos es adecuada y amena, con lo cual se propicia una comunicación adecuada.

Sistema III: Consultivo: En este tipo, se muestra confianza por parte de los jefes hacia los trabajadores, con lo cual se permite que tomen decisiones en su área de trabajo, sin embargo, las decisiones organizacionales siguen siendo por parte de las autoridades. Asimismo, se propicia que los trabajadores se motiven en base a recompensas o castigos, con lo cual se fomenta que se sientan satisfechos.

Sistema IV: Participación en grupo: En este tipo, se tiene confianza plena por parte de la gerencia hacia los trabajadores, con lo cual les brindan apoyo y autonomía para que cumplan sus funciones y tomen decisiones a favor de la organización. Asimismo, se propicia una comunicación fluida en todas las jerarquías, con lo que se genera cooperación y transparencia en la labor de los trabajadores. Y se evalúa cómo desempeña su labor el personal y se les proporciona orientación.

D. Consecuencias del clima organizacional

Resulta pertinente mencionar que, si se tiene en la organización un clima negativo, se puede generar estrés, fatiga emocional y hasta ansiedad en los trabajadores, con lo cual se limita la confianza de los mencionados y su rendimiento, generando que no se alineen a cumplir los valores establecidos en los procedimientos. Ello influye en su comportamiento en la organización, en su aprendizaje y en su bienestar, con lo cual, se propicia que su rendimiento y satisfacción disminuyan. Asimismo, si no se tiene un ambiente adecuado se generará que el personal se desmotive y no se muestre comprometido en sus labores, generando que su nivel de productividad se limite y no se logren los resultados esperados (Bakker y Demerouti, 2007).

Asimismo, si se tiene un clima organizacional adecuado se puede impulsar que la organización cumpla sus objetivos. Y ello se puede lograr si se fomenta el apoyo entre las áreas, con un adecuado control de riesgos, de la salud de los trabajadores, con apoyo por parte de la gerencia o jefes, y con la motivación en los trabajadores. Con ello se abarca manejar ámbitos que pueden fomentar el desarrollo sostenible, la salud del personal y su seguridad (Salazar et al., 2009).

E. Dimensiones

- **Comunicación:** Viene a ser el proceso en el que un emisor y receptor transmiten datos, opiniones, actitudes, y se basa en que se comprendan los mensajes y se propicie realizar acciones (Chiavenato, 2007).
- **Liderazgo:** Chiavenato (2007) considera al término como la capacidad de la persona para llegar a otras personas, para dejarse entender, para entenderlos, motivarlos y organizarlos para que puedan cumplir labores y se genere confianza, para lograr los resultados esperados.

- **Motivación:** Santrock (2002) refiere que abarca los estímulos que generan en las personas la decisión y esfuerzo de realizar acciones y demostrar comportamientos para satisfacer sus necesidades o lograr algún objetivo.

2.3. Bases filosóficas

Base ontológica: Se considera a la realidad educativa como un sistema en el que la gestión de la educación y el clima de la organización se relacionan y se transforman. Por lo tanto, los docentes son agentes que tienen que cumplir normas y procedimientos administrativos y pedagógicos. Por lo cual, se considera a la institución o colegio como el espacio de carácter social en el que se tiene diferentes interacciones humanas, organizacionales y culturales.

Base epistemológica: Se centra en el enfoque positivista–cuantitativo, ya que se encarga de buscar relaciones entre las variables referidas, teniendo que ser medibles y objetivas. Pero, reconoce ciertas partes del enfoque socio-crítico, ya que se debe comprender que la gestión educativa de los colegios tiene que centrarse en mejorar la práctica de los docentes y fortalecer la integridad institucional. Con ello, se entiende que los conocimientos no son totalmente descriptivos, sino que se mejoran o modifican para transformar la calidad educativa.

Base axiológica: Se cumple valores como la equidad, ética profesional, responsabilidad, colaboración y la inclusión educativa. Por lo tanto, se enfatiza que las labores administrativas y pedagógicas tienen que regirse en base a principios éticos que fomenten el respeto a la dignidad humana, diversidad, búsqueda de calidad y compromiso, para cumplir la protección del bienestar prioritario del niño y su derecho a acceder a una educación de calidad.

2.4 Definiciones de términos básicos

- **Clima:** Conformar el entorno o ambiente tanto social como psicológico que se tiene en la organización, el cual genera impactos en las actitudes de los trabajadores.
- **Educativa:** Abarca el adjetivo que se relaciona a través de un proceso orientado a la formación de los estudiantes.
- **Gestión:** Abarca planificar, organizar, dirigir y evaluar procesos, con la finalidad de optimizar los recursos y así propiciar que se logre los objetivos.
- **Organizacional:** Adjetivo relacionado a normas, procesos y estructuras, los que regulan las funciones en una organización.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe relación entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

Existe relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

Existe relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la VI

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Gestión institucional	• Cumplimiento de objetivos • Coordinación entre áreas • Toma de decisiones	
Gestión administrativa	• Recursos humanos • Recursos financieros • Recursos materiales	
Gestión pedagógica	• Planificación curricular • Estrategias de enseñanza – aprendizaje • Evaluación del desempeño	Likert
Gestión comunitaria	• Participación comunitaria • Alianzas interinstitucionales • Reunión con padres de familia	

Tabla 2

Operacionalización de la V2

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Comunicación	• Claridad en la transmisión de información • Fluidez del intercambio • Transparencia • Canales de comunicación	
Liderazgo	• Sentido de misión • Influencia positiva • Confianza • Desarrollo profesional	Likert
Motivación	• Energía laboral • Orientación a metas • Perseverancia docente • Compromiso institucional	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

Para este punto se tomó en cuenta lo manifestado por Hernández, Fernández y Baptista (2014):

Tipo: Básica, puesto que se intenta concebir nuevos conocimientos y teorías basadas en las variables, con lo cual, se podrá incrementar y reforzar los conocimientos científicos sobre las variables.

Enfoque: Correspondió al enfoque cuantitativo, sobre el cual se refiere que en este enfoque se considera la escala numérica y la estadística para caracterizar las respuestas de los elementos de la muestra acerca de los indicadores o preguntas aplicadas con respecto a una determinada problemática, con lo cual, se puede afirmar o negar hipótesis que se formulen.

Nivel: Correspondió al nivel correlacional, considerando que se determina cómo se llegan a relacionar las variables que conforman una problemática que se analiza.

Diseño: Se tuvo el diseño no experimental, donde no se llega a manipular de manera favorable las variables que se estudian, sino que se analizan tal y como se presenten en la población de estudio. Y será transversal, ya que se recabó los datos necesarios de la muestra en una sola ocasión.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Fueron 19 docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho, durante el año 2025.

3.2.2 Muestra

Incluyó a todos los docentes previamente mencionados como población (19).

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

Llegó a utilizarse la encuesta.

3.3.2 Instrumento

Fue utilizado el cuestionario.

Tabla 3

Confiabilidad de las variables

	α	Número preguntas	de Resultado
V1	0,866	12	Aceptable
V2	0,812	12	Aceptable

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se llegó a emplear Excel para tabular los datos recabados de la muestra de estudio, para posteriormente presentarlos mediante gráficos con sus respectivas interpretaciones, para su entendimiento. Ello conforma la estadística descriptiva.

Llegó a utilizarse SPSS para el procesamiento de la contrastación de las hipótesis formuladas, para hallar la normalidad de los datos que se recaban de la muestra y con ello se determina la correlación por utilizar, con lo cual, se llega a contrastar las hipótesis formuladas para así llegar a los hallazgos del estudio, conformando la estadística inferencial.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 4

Niveles de la gestión educativa

	N	%
Bajo	10	52.63%
Medio	4	21.05%
Alto	5	26.32%
Total	19	100.00%

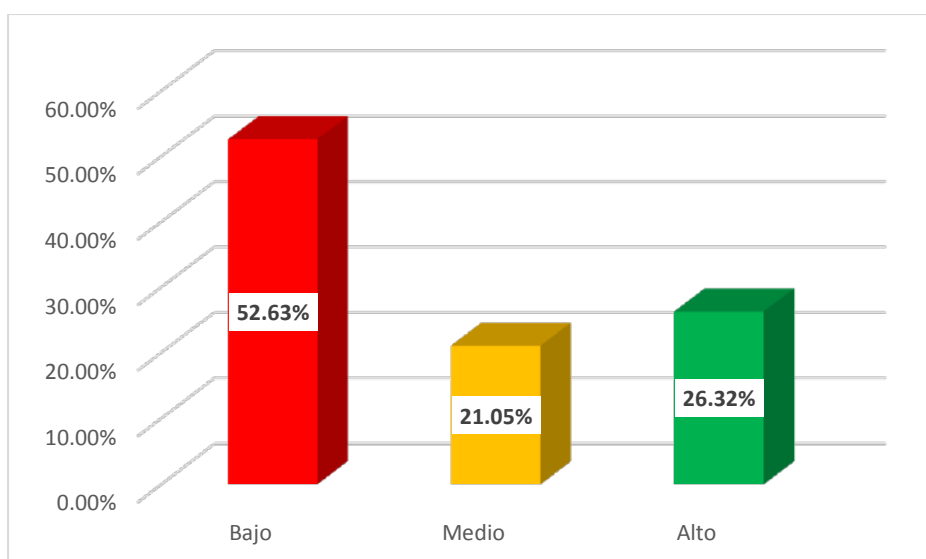


Figura 1. Niveles de la V1

Interpretación: Se evidencia que, en la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho, el 52.63% de docentes consideró a la gestión educativa en el nivel bajo, el 21.05% medio y el 26.32% alto.

Tabla 5

Niveles de la gestión institucional

	N	%
Bajo	7	36.84%
Medio	4	21.05%
Alto	8	42.11%
Total	19	100.00%

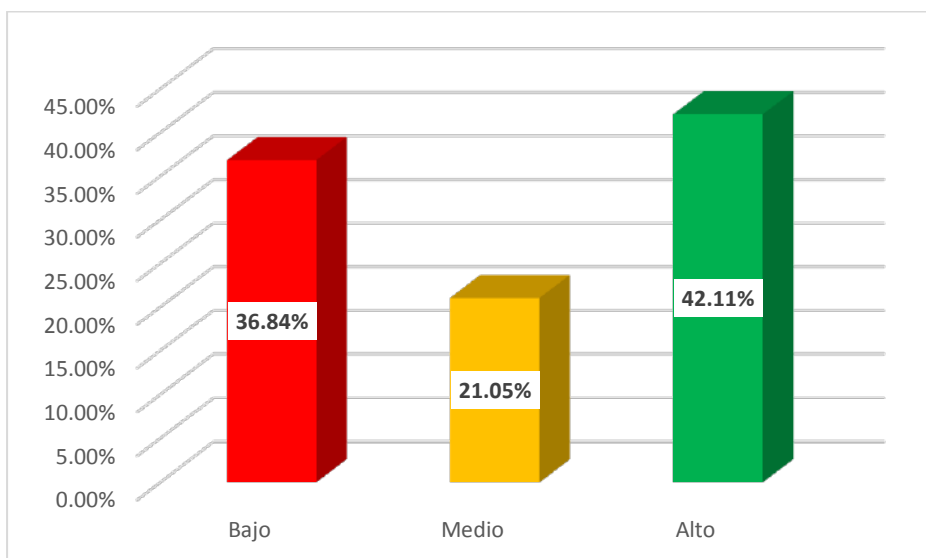


Figura 2. Niveles de la D1

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 36.84% opinó a la gestión institucional en el nivel bajo, el 21.05% medio y el 42.11% alto.

Tabla 6

Niveles de la gestión administrativa

	N	%
Bajo	7	36.84%
Medio	7	36.84%
Alto	5	26.32%
Total	19	100.00%

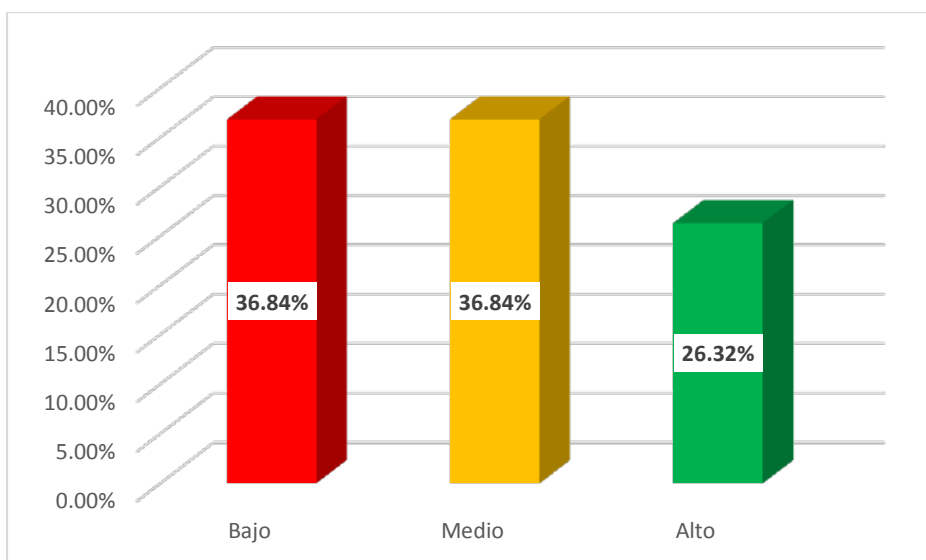


Figura 3. Niveles de la D2

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 36.84% opinó a la gestión administrativa en el nivel bajo, el 36.84% medio y el 26.32% alto.

Tabla 7

Niveles de la gestión pedagógica

	N	%
Bajo	2	10.53%
Medio	10	52.63%
Alto	7	36.84%
Total	19	100.00%

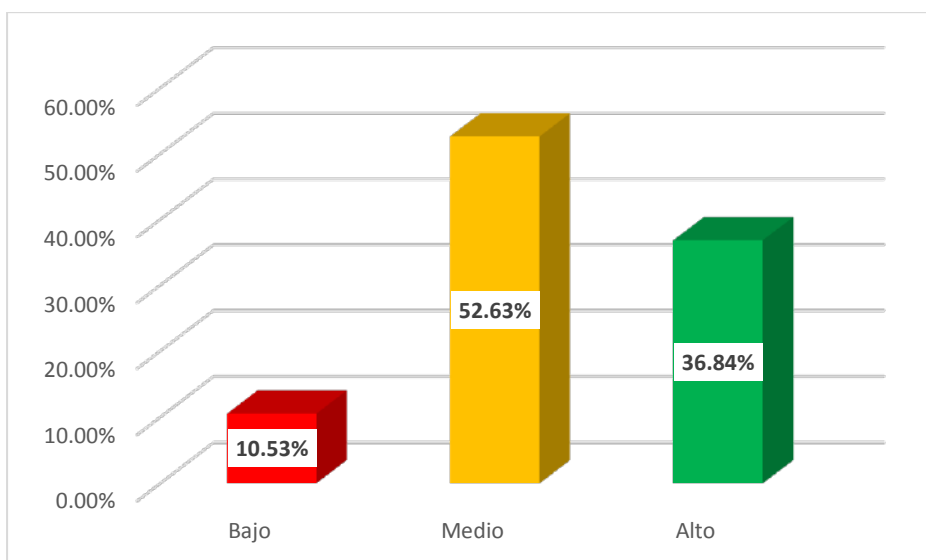


Figura 4. Niveles de la D3

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 10.53% opinó a la gestión pedagógica en el nivel bajo, el 52.63% medio y el 36.84% alto.

Tabla 8

Niveles de la gestión comunitaria

	N	%
Bajo	5	26.32%
Medio	10	52.63%
Alto	4	21.05%
Total	19	100.00%

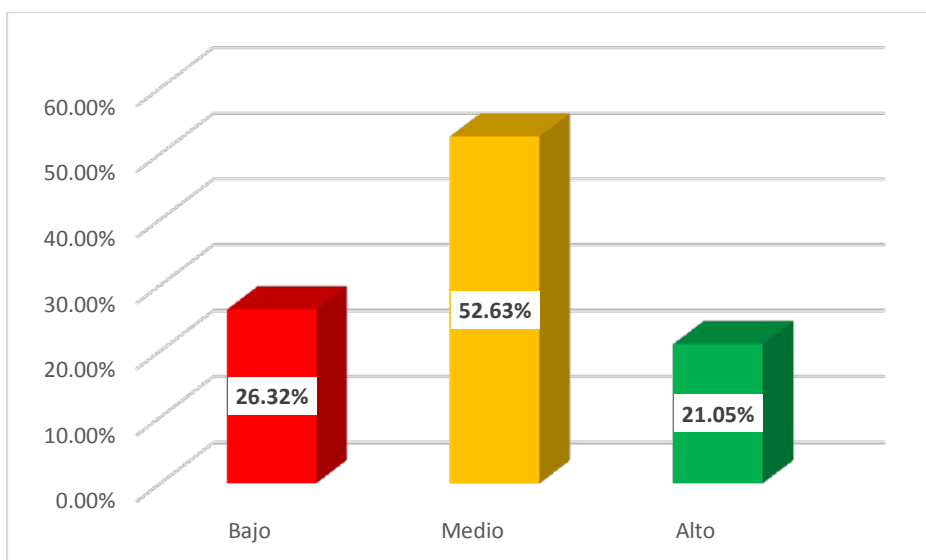


Figura 5. Niveles de la D4

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 26.32% opinó a la gestión comunitaria en el nivel bajo, el 52.63% medio y el 21.05% alto.

Tabla 9

Niveles del clima organizacional

	N	%
Bajo	10	52.63%
Medio	3	15.79%
Alto	6	31.58%
Total	19	100.00%

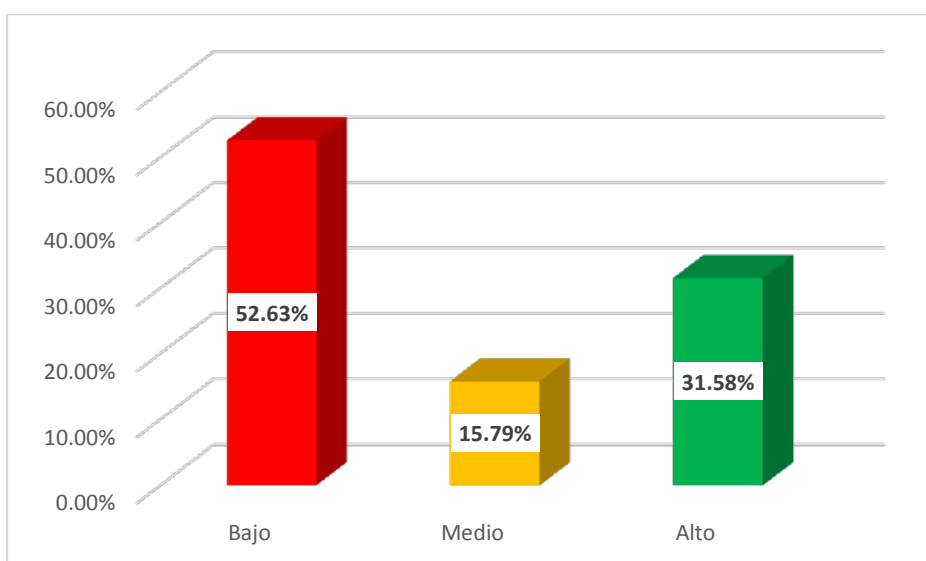


Figura 6. Niveles de la V2

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 52.63% opinó al clima organizacional en el nivel bajo, el 15.79% medio y el 31.58% nivel alto.

Tabla 10

Niveles de la comunicación

	N	%
Bajo	9	47.37%
Medio	3	15.79%
Alto	7	36.84%
Total	19	100.00%

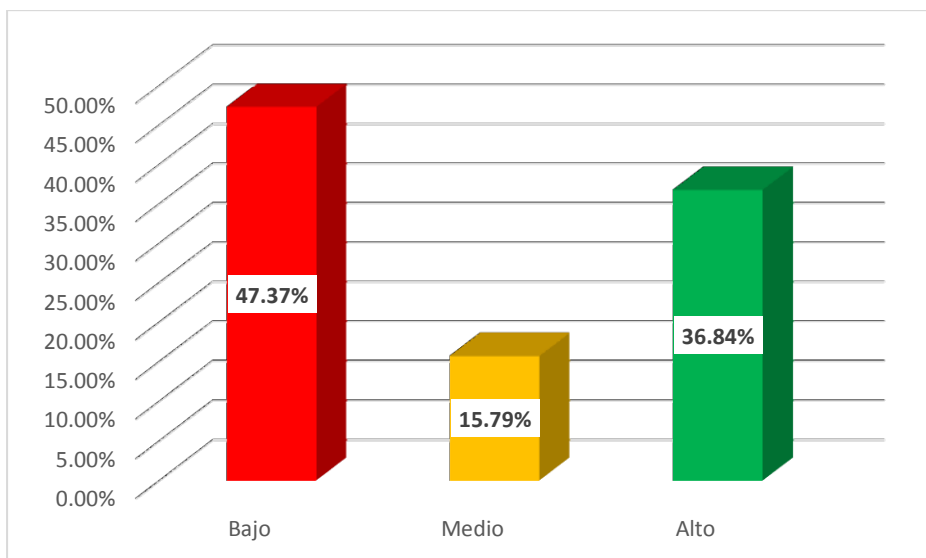


Figura 7. Niveles de la D1

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 47.37% opinó a la comunicación en el nivel bajo, el 15.79% medio y el 36.84% alto.

Tabla 11

Niveles del liderazgo

	N	%
Bajo	5	26.32%
Medio	8	42.11%
Alto	6	31.58%
Total	19	100.00%

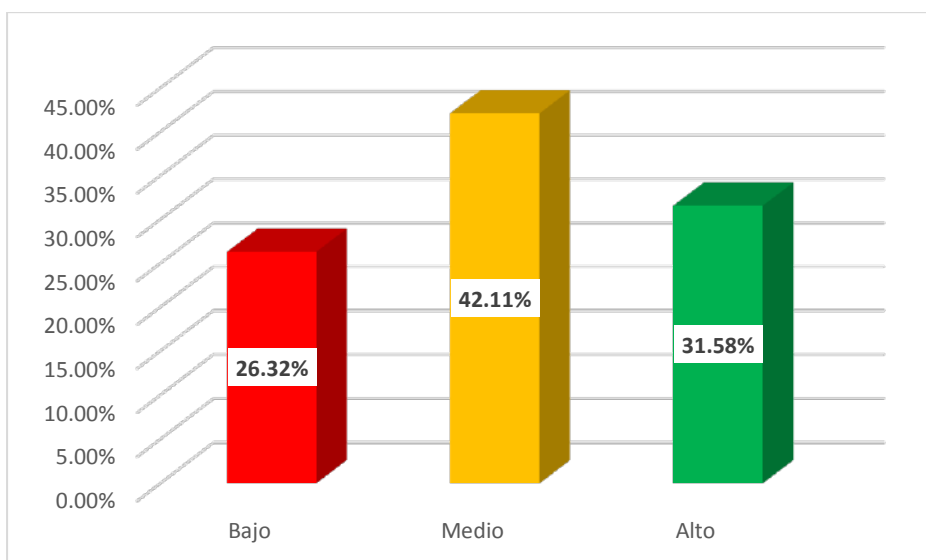


Figura 8. Niveles de la D2

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 26.32% opinó al liderazgo en el nivel bajo, el 42.11% medio y el 31.58% alto.

Tabla 12

Niveles de la motivación

	N	%
Bajo	11	57.89%
Medio	2	10.53%
Alto	6	31.58%
Total	19	100.00%

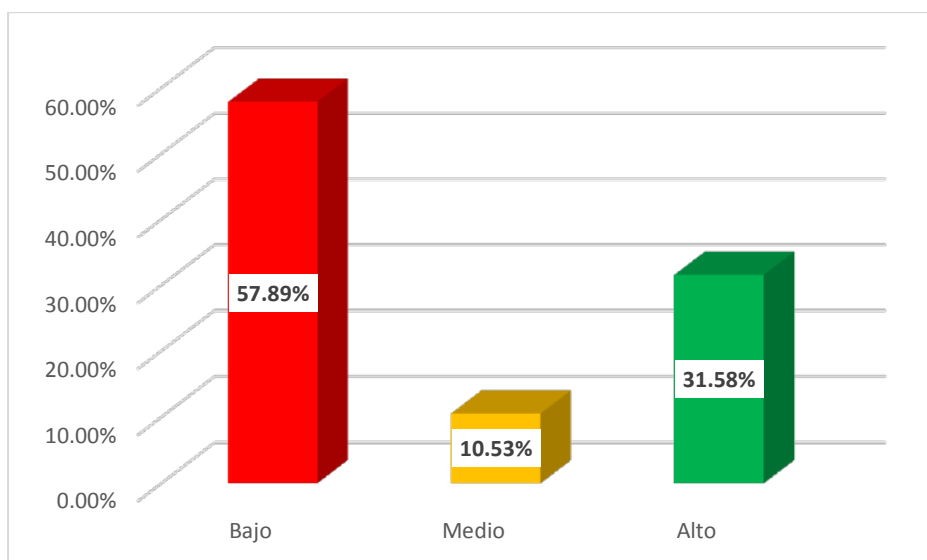


Figura 9. Niveles de la D3

Interpretación: Se evidencia que, en la institución educativa evaluada, el 57.89% opinó a la motivación en el nivel bajo, el 10.53% medio y el 31.58% alto.

Tabla 13

Análisis de normalidad

	K-S			S-W		
	Estad.	gl	p	Estad.	gl	p
Gestión educativa	,231	19	,009	,889	19	,032
Clima organizacional	,199	19	,047	,895	19	,040

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los datos muestran que p es $< 0,05$, en consecuencia, se entiende que esos datos no llegan a tener normalidad, con lo cual se decidió emplear la prueba de Rho de Spearman (Rho).

4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 14

Hipótesis general

			Clima organizacional
Rho	Gestión educativa	Correlación	,665**
		p	0,002
		N	19

Interpretación: El análisis arrojó una $\rho=0,665$ y un $p=0,002$ menor a $0,05$ entre la V1 y V2 en los docentes de la Escuela Estatal Especial N° 01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025, evidenciando una relación positiva, moderada y significativa.

Tabla 15

Hipótesis específica 1

			Clima organizacional
Rho	Gestión institucional	Correlación	,532**
		p	0,019
		N	19

Interpretación: El análisis arrojó una rho=0,532 y un p=0,019 menor a 0,05 entre la D1V1 y V2 en los docentes de la Escuela Estatal Especial N° 01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025, evidenciando una relación positiva, moderada y significativa.

Tabla 16

Hipótesis específica 2

			Clima organizacional
Rho	Gestión administrativa	Correlación	,487**
		p	0,035
		N	19

Interpretación: El análisis arrojó una rho=0,487 y un p=0,035 menor a 0,05 entre la D2V1 y V2 en los docentes de la Escuela Estatal Especial N° 01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025, evidenciando una relación positiva, moderada y significativa.

Tabla 17

Hipótesis específica 3

			Clima organizacional
Rho	Gestión pedagógica	Correlación	,575**
		p	0,010
		N	19

Interpretación: El análisis arrojó una rho=0,575 y un p=0,010 menor a 0,05 entre la D3V1 y V2 en los docentes de la Escuela Estatal Especial N° 01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025, evidenciando una relación positiva, moderada y significativa.

Tabla 18

Hipótesis específica 4

			Clima organizacional
Rho	Gestión comunitaria	Correlación	,443**
		p	0,048
		N	19

Interpretación: El análisis arrojó una rho=0,443 y un p=0,048 menor a 0,05 entre la D4V1 y V2 en los docentes de la Escuela Estatal Especial N° 01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025, evidenciando una relación positiva, moderada y significativa.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

Los resultados del estudio evidencian una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho 2025. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Vega (2024) y Paucar (2022), ya que estos autores señalan que si se tiene una gestión educativa correcta se puede generar un clima organizacional favorable o positivo. También, Zevallos (2021) y Hidalgo et al. (2024) obtuvieron que si no se desarrolla la gestión educativa de manera eficiente se afectará el clima organizacional, limitando el desarrollo adecuado de los procesos administrativos, además de vulnerar el ambiente laboral. Y Balladares et al. (2024) llegaron a obtener que si no se tiene una gestión educativa adecuada se impactará de manera directa sobre el desempeño docente.

Sobre la gestión institucional, los resultados obtenidos se relacionan con lo que obtuvo Paucar (2022), siendo que si se tiene una gestión institucional con niveles bajos de eficiencia se afectará la calidad organizacional de la institución, lo cual provocará efectos negativos sobre el clima organizacional.

Acercas de la gestión administrativa, los resultados obtenidos se relacionan con lo que obtuvieron Vega (2024) y Paucar (2022), ya que se enfatizó que, si se desarrolla de manera adecuada la gestión administrativa, se podrá mejorar el funcionamiento institucional, aportando a que se mejore el clima organizacional.

Considerando la gestión pedagógica, los resultados obtenidos se relacionan con lo que obtuvo Vega (2024), siendo que presentó relación con el desempeño docente, refiriéndose como significativa. Y Paucar (2022) llegó a obtener que si se fortalece la gestión pedagógica se podrá mejorar el desarrollo institucional, propiciando contar con un clima laboral que sea favorable o positivo.

Y sobre la gestión comunitaria, los resultados que se obtuvieron se relacionan con lo que obtuvieron Paucar (2022) y Flores (2021), siendo que elementos clave, como el liderazgo motivador, la relación con la comunidad educativa y la participación democrática, resultan impactar sobre el fortalecimiento del clima organizacional, siendo enfatizado en contextos cambiantes que involucran a las instituciones educativas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay–Huacho:

- Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión educativa con el clima organizacional.
- Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión institucional con el clima organizacional.
- Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión administrativa con el clima organizacional.
- Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión pedagógica con el clima organizacional.
- Existe una relación positiva, moderada y significativa entre la gestión comunitaria con el clima organizacional.

6.2 Recomendaciones

- Fortalecer los procesos de planificación, dirección y evaluación educativa mediante estrategias de liderazgo participativo. Se sugiere implementar espacios periódicos de diálogo pedagógico donde los docentes puedan aportar ideas y retroalimentación, lo que contribuirá directamente a un clima organizacional más colaborativo y motivador.
- Optimizar la comunicación interna y la claridad en las normas y decisiones institucionales. Estableciendo canales permanentes y continuos para que los docentes entiendan los objetivos de la institución y para que sean parte de cumplirlos, con lo cual, se puede conformar un ambiente de trabajo donde prevalezca la cohesión.
- Simplificar los trámites en la institución, distribuir responsabilidades de manera equitativa y disponer oportunamente de los recursos necesarios. Con ello se podrá tener una administración eficiente y se podrá reducir el tiempo de burocracia, fortaleciendo así la percepción de los docentes sobre el apoyo de la institución.
- Realizar capacitaciones continuamente, y brindar acompañamiento pedagógico a los docentes. Con ello, se podrá enseñar metodologías actualizadas y se podrá generar que los docentes se encuentren seguros y motivados.

- Fomentar la contribución entre las familias y comunidad escolar. Además de entablar alianzas con otras instituciones locales para llevar a cabo proyectos que integren a los miembros de la comunidad educativa. Así se podrá mejorar su sentido de pertenencia y se tendrá mayor armonía en el trabajo.

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arocha, J. (2016). *Liderazgo estratégico. más allá de los hábitos efectivos*. INVER-E-GROUP VENEZUELA C.A.
- Cacho, S. (2023). *Gestión educativa y pedagogía docente en la Institución N° 20786 – Vilcahuaura, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjfc.edu.pe/handle/20.500.14067/8446>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8.^a ed.). McGraw-Hill.
- Fullan, M. (2015). *The new meaning of educational change*. (5th ed.). Teachers college press.
- Gvirtz, S., y De Podestá, M. (2007). *Mejorar la gestión directiva en la Escuela*. (1.^a ed.). Ediciones Granica S.A.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) McGraw-Hill.
- Paucar, G. (2022). *GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CARLOS FERMÍN FITZCARRALD DE TAMBOPATA - MADRE DE DIOS* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/20364/Paucar_Cabrera_Gregorio_Marcelino.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Roa, Y. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional* [Tesis de Postgrado, Universidad Católica Andrés Bello]. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>
- Vega, E. (2024). *GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL, LIMA, 2023* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/10384/UNFV_EUPG_Vega_Mucha_Enrique_Maestria_2025.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zevallos, Y. (2021). *Gestión educativa, desempeño docente y clima organizacional en una Institución Pública del nivel primaria en el distrito de Magdalena del Mar, 2020* [Tesis de Doctor, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/918c98b9-d07c-4f99-ab2c-12084c671ad6/content>

7.2 Fuentes hemerográficas

Acevedo, C., Valenti, G., y Aguiñaga, E. (2017). Gestión institucional, involucramiento docente y de padres de familia en escuelas públicas de México. *Calidad en la educación*, (46), 53-95. versión On-line ISSN 0718-4565

Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>

Balladares, M., Quevedo, T., Jiménez, T., Pacheco, V., y Ortega, M. (2024). Gestión educativa y su influencia en el desempeño docente en instituciones de educación general básica, *Ciencia Latina: Revista Multidisciplinar*, 8 (5), 2565-2584. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.13719

Calle, V. (2019). Competencias del gerente educativo en instituciones educativas de Riohacha, Colombia. *Telos*, 21(3), 564-590. <https://doi.org/10.36390/telos213.05>

Carro, A., y Lima, J. (2022). Gestión educativa y colectivos escolares durante la pandemia de la Covid-19. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 52 (3), 393-424. <https://rlee.iberro.mx/index.php/rlee/article/view/518>

Correa, W., Zaruma, F., y Medina, J. (2020). Gestión Comunitaria de los recursos hídricos. Un estudio desde el ámbito organizativo, administrativo y de comunicación, *Journal of business and entrepreneurial Studies*, 4 (1), <https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940011/html/>

Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias, *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9 (1), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>

- Hidalgo, M., Centeno, D., Criollo, G., y Castillo, C. (2024). La gestión educativa como indicador de eficiencia en el clima organizacional, *593 Digital Publisher CEIT*, 9 (6), 1136-1151. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9842515>
- Lazcano, C., Galilea, S., Wenderoth, S., Rojas, A., & Soledad, M. (2025). Exploring teacher job satisfaction in five Latin American countries: A Multi-level analysis using TALIS 2018, *Educational Research Open*, 9. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2025.100516>
- Moreno, F., Sánchez, K., Tacure, C., Aliaga, R., y Ñaurima, H. (2023). Compromiso organizacional y gestión administrativa en el personal de una comisaría de la región Junín – Perú, 2022. *e-Revista Multidisciplinaria Del Saber*, 1, eRMS01132023. <https://doi.org/10.61286/e-rms.v1i.20>
- Pedraza, N., y Bernal, I. (2018). El Clima Organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Revista ESPACIOS*, 39 (13), 16. [https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html#uno%20\[%20Links%20](https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/18391316.html#uno%20[%20Links%20)
- Pesantez, W., y Cordero, M. (2023). La gestión pedagógica como factor asociado a la calidad de educación en la unidad educativa SÍGSIG. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 2394-2423. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5498
- Puican, V., Gomez, A., Rimapa, L., Salvador, C., Vargas, L., & Hernandez, O. (2023): Pedagogical Leadership in the Educational Management of Peruvian Educational Institutions, *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01548. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1548>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-943520090010000004
- Segredo, A. (2009). Caracterización del sistema de dirección en la atención primaria de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 35(4), 78-109. versión On-line ISSN 1561-3127
- Trocoso, L., Maldonado, D., y Isea, J. (2024). Estrategias gerenciales orientadas a mejorar el clima organizacional en un hospital. *Gestio Et Productio. Revista Electrónica De Ciencias Gerenciales*, 6(10), 41-54. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.94>

7.3 Fuentes electrónicas

Albright, A. (2019). *The global education challenge: Scaling up to tackle the learning crisis*.
<https://www.brookings.edu/articles/the-global-education-challenge-scaling-up-to-tackle-the-learning-crisis/>

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

PROBLEMA(S)	OBJETIVO(S)	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025?	GENERAL Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025.	GENERAL Existe relación entre la gestión educativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025.	GESTIÓN EDUCATIVA	Gestión institucional	- Cumplimiento de objetivos institucionales - Coordinación entre áreas - Toma de decisiones	Básica, Cuantitativo, Correlacional, No experimental de corte transversal
ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025?	ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025.	ESPECÍFICAS Existe relación entre la gestión institucional y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025.		Gestión administrativa	- Recursos humanos - Recursos financieros - Recursos materiales	Población - Muestra 19 docentes
				Gestión pedagógica	- Planificación curricular - Estrategias de enseñanza – aprendizaje - Evaluación del desempeño	Técnica - Instrumento Encuesta y Cuestionario
ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025?	ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025.	ESPECÍFICAS Existe relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los docentes de la Escuela Estatal Especial N°01 San Judas Tadeo Amay-Huacho 2025.		Gestión comunitaria	- Participación comunitaria - Alianzas interinstitucionales	

2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

Se presenta a usted este cuestionario basado en la Gestión educativa y clima organizacional de los docentes, para que proceda a responder las preguntas, considerando que sus respuestas serán tratadas con anonimato y confidencialidad, por lo cual, se requiere trazar una (X) en cada casilla de pregunta considerando la siguiente valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Preguntas	Escalas				
		N	CS	AV	CS	S
	D1: GESTIÓN INSTITUCIONAL					
01	¿Se logran cumplir los objetivos de la institución acorde a lo esperado?					
02	¿Se tiene una adecuada coordinación entre áreas para cumplir sus objetivos de manera esperada?					
03	¿Se toman decisiones de manera oportuna en la institución para cumplir los objetivos?					
	D2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
04	¿Se cuenta con una cantidad suficiente de docentes para que enseñen a los estudiantes?					
05	¿La institución cuenta con recursos económicos para adquirir los materiales y recursos necesarios para ofrecer una educación buena a los estudiantes?					
06	¿Se cuenta con los materiales educativos suficientes para que se pueda brindar una calidad de enseñanza a los estudiantes con discapacidad?					
	D3: GESTIÓN PEDAGÓGICA					
07	¿La institución se asegura que los docentes elaboren una planificación curricular coherente y dinámica para abordar las sesiones de clase?					
08	¿Los docentes elaboran estrategias de enseñanza-aprendizaje interactivas durante las sesiones de clase?					
09	¿Se realizan evaluaciones periódicas del desempeño de los docentes?					
	D4: GESTIÓN COMUNITARIA					
10	¿Los docentes fomentan la participación de los padres de familia en las actividades institucionales?					
11	¿La institución se esfuerza por concretar alianzas con otras instituciones para la mejora de la formación de los estudiantes?					

12	¿Se promueven periódicamente reuniones con los padres de familia para tratar temas de desarrollo en la formación de los estudiantes?					
----	--	--	--	--	--	--

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

		Escala				
Nº	Preguntas	N	CN	AV	CS	S
	D1: COMUNICACIÓN					
01	¿Se transmite de manera clara las decisiones o comunicados a los docentes en la institución?					
02	¿En la institución se permite a los docentes manifestar sugerencias para mejorar la gestión educativa?					
03	¿Se comunica la información o indicaciones de actividades pedagógicas de manera transparente a los docentes?					
04	¿Se brinda canales de comunicación rápida y oportuna entre las autoridades y docentes?					
	D2: LIDERAZGO					
05	¿Las autoridades se enfocan en fomentar el logro de la misión de la institución en los docentes?					
06	¿Las autoridades logran influir de manera positiva en los docentes para que cumplan sus labores de manera adecuada?					
07	¿Las autoridades generan confianza en los docentes para cumplir sus labores de la mejor manera posible?					
08	¿Las autoridades se preocupan por mejorar el desarrollo profesional de los docentes?					
	D3: MOTIVACIÓN					
09	¿Se siente con energía para cumplir sus labores en la institución?					
10	¿Se esfuerza para cumplir los objetivos que le asigna la institución?					
11	¿Se mantiene perseverante en cumplir sus labores a pesar de presentarse dificultades en el trabajo?					
12	¿Se siente comprometido con la meta de enseñanza de la institución?					

Anexo 3: Base de datos

Gestión educativa

5	5	4	2	2	2	2	1	4	3	5	5	5
5	5	4	2	2	2	2	1	4	2	3	5	5
5	5	4	4	5	5	5	1	4	3	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2
5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	2	2	2
5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	2	2
5	1	4	3	5	5	5	3	4	2	3	2	2
5	5	4	2	5	5	3	3	3	2	3	2	2
2	1	2	2	4	1	1	2	2	2	1	1	1
2	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3
2	5	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3
2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	1	2	3
2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	1	5	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	5	3
2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	4	3
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3
2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	3
2	2	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3
1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	3	1	5

Clima organizacional

3	5	2	3	5	1	4	3	5	3	5	3	5	1
3	5	2	2	5	1	1	3	5	3	5	3	5	3
5	5	2	2	5	1	1	3	5	3	5	3	5	3
2	3	3	2	5	1	1	3	5	3	5	3	5	3
5	3	3	2	5	1	1	3	5	3	5	3	5	3
4	1	2	2	4	1	1	2	5	3	5	3	5	3
3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	2
5	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3
1	2	2	1	1	2	5	1	3	3	3	2	3	2
1	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2
1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2
1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3	2
1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2
1	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	2	3	2
5	5	2	2	5	1	1	3	5	3	5	4	5	4
5	2	4	2	2	2	2	1	2	2	4	2	4	4