

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

TESIS:

**RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN
EN LA IE “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” DEL DISTRITO TORIBIO
CASANOVA, PROVINCIA DE CUTERVO, AÑO 2021**

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

MENCIÓN: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

Presentada por:

LÉNIN BOBADILLA MALDONADO

Asesor:

Dr. VICTOR SÁNCHEZ CÁCERES

Cajamarca, Perú

2024

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
Lénin Bobadilla Maldonado
DNI: 45157687
Escuela Profesional/Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación. Programa de Maestría en Ciencias, Mención: Gestión de la Educación
2. Asesor: Dr. Víctor Sánchez Cáceres
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
Relación del clima institucional y la calidad de gestión en la IE "Daniel Alcides Carrión" del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021
6. Fecha de evaluación: **17/10/2024**
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (OURIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: **17%**
9. Código Documento: **3117: 394131111**
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: **29/01/2025**

*Firma y/o Sello
Emisor Constancia*



Dr. Víctor Sánchez Cáceres
DNI: 26722763

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2024 by
LENIN BOBADILLA MALDONADO
Todos los derechos reservados



Universidad Nacional de Cajamarca
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDUC/D
Escuela de Posgrado
CAJAMARCA - PERU



PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las **5:00 p.m.** horas, del día 18 de julio de dos mil veinticuatro, reunidos en el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. JORGE DANIEL DÍAZ GARCÍA, M.Cs. CECILIO ENRIQUE VERA VIERA, M.Cs. WIGBERTO WALDIR DÍAZ CABRERA**, y en calidad de Asesor el **Dr. VÍCTOR SÁNCHEZ CÁCERES** Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada **“RELACIÓN DEL CLIMA INSTITUCIONAL Y LA CALIDAD DE GESTIÓN EN LA IE “DANIEL ALCIDES CARRIÓN” DEL DISTRITO TORIBIO CASANOVA, PROVINCIA DE CUTERVO, AÑO 2021”**, presentada por el **Bachiller en Educación LÉNIN BOBADILLA MALDONADO**

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó...**APROBAR**...con la calificación de **..DIECISIETE... (17) EXCELENTE**.....la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bachiller en Educación LÉNIN BOBADILLA MALDONADO**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación, con Mención en **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Siendo las **7:00 p.m.** horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Víctor Sánchez Cáceres
Asesor

.....
Dr. Jorge Daniel Díaz García
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Cecilio Enrique Vera Viera
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Wigberto Waldir Díaz Cabrera
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

A mis hijos Frank, Cielo, Kiara, Jhourney y Luna quienes son y serán el motivo de mi superación profesional y personal para alcanzar todas las metas propuestas en mi proyecto de vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser nuestro creador y guía, iluminando mi destino de superación, así mismo quiero agradecer a todos los docentes de la UNC, por compartir sus experiencias y enseñanzas que nos ayudan a moldearnos profesionalmente, no descartaría mi más sincero agradecimiento a mi esposa Dianeth Tapia Soberón por su apoyo incondicional en el logro y culminación de mi investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE FIGURAS	xi
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1. Planteamiento del problema	1
2. Formulación del problema	3
2.1 Problema principal	3
2.2 Problemas derivados.....	3
3. Justificación de la investigación	3
3.1. Teórica	3
3.2. Práctica	4
3.3. Metodológica	4
4. Delimitación de la investigación	5
4.1 Epistemológica.....	5
4.2 Espacial.....	6
4.3 Temporal.....	6
5. Objetivos de la investigación	6
5.1 Objetivo General	6
5.2 Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
1. Antecedentes de la investigación	8
1.1 A nivel Internacional	8

1.2	A nivel Nacional.....	12
1.3	A nivel Local.....	21
2.	Marco epistemológico.....	22
3.	Marco teórico-científico	23
3.1.	Clima Organizacional e Institucional	23
3.2.	Calidad de Gestión	40
4.	Definición de términos básicos	50
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....		52
1.	Caracterización y contextualización de la investigación	52
1.1	Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa (Ubicación geográfica, infraestructura, acceso, población escolar, salud, fortalezas y debilidades) .	52
1.2	Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa	53
1.3	Características, demográficas y socioeconómicas	54
1.4	Características culturales y ambientales	55
2.	Hipótesis de la investigación.....	56
2.1	Hipótesis general	56
2.2	Hipótesis específicas	56
3.	Variables de la investigación.....	57
4.	Matriz de operacionalización de variables	58
5.	Población y muestra	62
6.	Unidad de análisis.....	64
7.	Métodos de investigación.....	64
8.	Tipo de investigación.....	65
9.	Diseño de investigación.....	66
10.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
11.	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos.....	67
12.	Validez y confiabilidad.....	68

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	69
1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio	69
2. Resultados totales de las variables de estudio.....	73
3. Prueba de hipótesis.....	78
CAPÍTULO V PROPUESTA DE MEJORA	87
CONCLUSIONES.....	94
SUGERENCIAS.....	95
REFERENCIAS.....	96
ANEXOS	102

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de la variable Clima Institucional	69
Tabla 2 Dimensiones de la variable Calidad de la Gestión Educativa.....	71
Tabla 3 Clima Institucional.....	73
Tabla 4 Calidad de la Gestión Educativa.....	75
Tabla 5 Clima Institucional asociada a Calidad de la Gestión Educativa.....	76

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones de Clima Institucional.....	70
Figura 2 Dimensiones de la variable Calidad de la Gestión Educativa.....	72
Figura 3 Clima institucional.....	74
Figura 4 Calidad de la Gestión educativa.....	75
Figura 5 Clima Institucional asociada a la Calidad de la gestión educativa.....	76

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

ATI	:	Atención Tutorial Integral
CARE	:	Coordinador Administrativo de Recursos Educativos
CNEB	:	Currículo Nacional de la Educación Básica
COAR	:	Colegios de Alto Rendimiento
CONEI	:	Consejo Educativo Institucional
CP	:	Coordinador Pedagógico
CT	:	Coordinador de Tutoría
DES	:	Dirección de educación secundaria
EIB	:	Educación Intercultural Bilingüe.
EBR	:	Educación Básica Regular
GIA	:	Grupo de Inter aprendizaje
IE	:	Institución Educativa
I.L.EE	:	Instituciones Educativas
IPEBA	:	Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica
MINEDU	:	Ministerio de Educación
PAT	:	Plan Anual de Trabajo
PEI	:	Proyecto Educativo Institucional
PCI	:	Proyecto Curricular Institucional
SIAGIE	:	Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa.
TIC	:	Tecnologías de la Información y Comunicación
TOE	:	Tutoría y Orientación Educativa
UGEL	:	Unidad de Gestión Educativa Local

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021. Es de tipo aplicada, con diseño no experimental, de alcance descriptivo correlacional y según su temporalidad transversal. El muestreo fue no probabilística, compuesta por el director, 5 docentes y 25 estudiantes. El cuestionario tuvo una validez por juicio de expertos favorable y confiabilidad para el cuestionario de clima institucional (34 ítems) Alpha de Cronbach = 0.818, para el cuestionario de gestión educativa (24 ítems) Alpha Cronbach= 0.813 La correlación entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa es fuerte, directa y significativa (rho de Spearman = 0.821; Sig. =0.000). La dimensión liderazgo se correlacionó (rho= 0.560, Sig.=0.001) en forma directa, positiva y significativa con la Calidad de Gestión educativa. La dimensión comunicación oportuna se correlacionó (rho= 0.659, Sig.=0.000) en forma directa, positiva y significativa con la calidad de gestión educativa. La dimensión compromiso laboral se correlacionó (rho= 0.698, Sig.=0.000) en forma directa, positiva y significativa con la calidad de gestión educativa. La satisfacción laboral y trabajo en equipo no se correlacionaron con la calidad de gestión educativa. Las dimensiones de gestión educativa, pedagógica curricular, organizativa, administrativa y comunitaria se correlacionaron en forma directa y significativa (rho > 0.700 y Sig.= 0.000 en todos los casos) con el clima institucional. El clima institucional es de categoría medio con 74% y la calidad de gestión educativa con categoría elevado con 58%.

Palabras clave. Clima institucional, Calidad, Gestión, Relación.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between the institutional climate and the quality of management in the educational institution “Daniel Alcides Carrión” in the district Toribio Casanova, province of Cutervo in the year 2021. The study is applied, with a non-experimental design, descriptive and correlational in scope and according to its cross-sectional temporality. The sampling was non-probabilistic, composed of the director, 5 teachers and 25 students. The questionnaire had a favourable expert judgement validity and reliability for the institutional climate questionnaire (34 items) Cronbach's Alpha = 0.818, for the educational management questionnaire (24 items) Cronbach's Alpha = 0.813. The correlation between the institutional climate and the quality of educational management is strong, direct and significant (Spearman's rho = 0.821; Sig. = 0.000). The leadership dimension correlated (rho= 0.560, Sig.=0.001) directly, positively and significantly with the quality of educational management. The dimension timely communication correlated (rho= 0.659, Sig.=0.000) directly, positively and significantly with the quality of educational management. The work commitment dimension correlated (rho= 0.698, Sig.=0.000) directly, positively and significantly with the quality of educational management. Job satisfaction and teamwork were not correlated with the quality of educational management. The dimensions of educational, pedagogical, curricular, organisational, administrative and community management were directly and significantly correlated (rho > 0.700 and Sig.= 0.000 in all cases) with the institutional climate. Institutional climate is of medium category with 74% and educational management quality with high category with 58%.

Keywords: Institutional climate, Quality, Management, Relationship.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en la búsqueda de la relación entre Clima Institucional y Calidad de la Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021. Lo que se busca es encontrar una relación entre las variables mencionadas.

El clima institucional favorable es aquel que promueve la colaboración, el respeto mutuo y el compromiso hacia el desarrollo integral de los estudiantes y la mejora continua de la calidad de la gestión educativa.

La calidad de gestión en la Institución Educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo las estructuras administrativas y pedagógicas, así como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, que permitan a niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; y como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo.

En el estudio del clima institucional y su relación con la calidad de gestión educativa, se determinó que estas dos variables están estrechamente interrelacionadas. El clima institucional, definido como el conjunto de percepciones y actitudes del personal que integra una Institución Educativa, puede manifestarse de manera negativa, inadecuada o positiva. Estas manifestaciones tienen un impacto significativo en diversas áreas, tales como la labor administrativa, organizativa, curricular, pedagógica y comunitaria (García & Sánchez, 2019). La calidad de la gestión educativa, entendida como la capacidad de una institución para alcanzar sus objetivos y mejorar continuamente sus procesos y resultados, depende en gran medida de este clima institucional (Cohen y Ball, 2020).

Una gestión educativa de alta calidad se caracteriza por una planificación efectiva, una implementación eficiente de estrategias pedagógicas y una evaluación continua del

rendimiento institucional (Hernández, 2021). Un clima institucional positivo facilita estos procesos al reducir conflictos, mejorar la comunicación y promover un ambiente de colaboración entre el personal (Kupermintz, 2018). En contraste, un clima negativo o inadecuado puede obstaculizar la gestión educativa, generando barreras que afectan tanto la administración como la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje (Reyes y Otero, 2022). Por lo tanto, el éxito en la gestión educativa está intrínsecamente ligado a la calidad del clima institucional, subrayando la necesidad de fomentar un entorno laboral positivo para lograr una educación de excelencia.

En este sentido el clima organizacional o institucional enfoca la plataforma de toda organización, las personas que lo integran y cómo perciben la organización englobando todas las dimensiones. En la presente investigación se ha apreciado las siguientes dimensiones que influyen significativamente en la calidad de la gestión entre ellas tenemos el liderazgo, comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y finalmente trabajo en equipo.

Es argumento por el cual la Institución Educativa considera dentro de la investigación, que la existencia de un clima institucional deteriorado causa efecto en las relaciones interpersonales de todos los miembros que conforman una institución y no permite desarrollar un trabajo sólido con el propósito de lograr metas y objetivos que direccionan la calidad educativa en campo de la educación.

El trabajo de investigación se estructura en cinco capítulos, cada uno con sus correspondientes apartados a continuación presentamos:

En el Capítulo I: Problema de investigación, se consigna el planteamiento del problema donde visualizamos la problemática en la Clima Institucional y Calidad de la Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo. Lugar donde se llevó a cabo la investigación, para luego pasar a su formulación del

problema, donde señalamos que la información del problema el mismo está centrado en el clima institucional y la calidad de la gestión educativa.

En el capítulo II: Marco Teórico, presentamos el desarrollo de las bases científicas relacionados con las variables de nuestra investigación. Variable 1: clima institucional y sus dimensiones: liderazgo, comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo, en la variable 2 la calidad de la gestión educativa, conjuntamente con sus dimensiones: dimensión pedagógica curricular, organizativa, administrativa y comunitaria.

En el capítulo III: Marco Metodológico, se formula la hipótesis de investigación “Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021. De ella desprendemos las variables las cuales son definidas conceptual y operacionalmente, para luego determinar la metodología donde el tipo de estudio es descriptivo correlacional. En otra sección del capítulo referencia a la selección de la población en este caso es una población muestral constituida por directivo, docentes, administrativo, alumnos y padres de familia de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021, Toribio Casanova provincia de Cutervo. El método de investigación es el cuantitativo; las técnicas, instrumentos y fuentes de información fueron seleccionados coherentemente para la investigación.

En el capítulo IV: los resultados que se describen fueron elaborados bajo valoraciones objetivas, las tablas estadísticas incluyen los datos obtenidos, los que posteriormente son discutidos llegando a aceptar la hipótesis y frente a ellas se formularon las conclusiones, la influencia significativa de las dimensiones liderazgo, comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y el trabajo en equipo.

En el capítulo V: se propone un Plan de mejora del clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

En la mayoría de países del mundo, la educación afronta diferentes problemas de los cuales se manifiestan en la calidad de la gestión educativa. Este problema ha surgido por la escasa relación interpersonal, diversos comportamientos de los integrantes que conforman la comunidad educativa, los mismos que desequilibran el buen clima institucional.

Para Brown, (2021) “el clima organizacional representa la forma en que las personas perciben las relaciones interpersonales, la estructura y los procesos de la empresa para la cual trabajan” (Calvo, 2014). De acuerdo con Méndez (2006), el clima institucional está compuesto por diversos elementos y factores que, al ser percibidos por los individuos, influyen en su comportamiento y determinan el nivel de satisfacción que experimentan dentro del entorno educativo. No es de sorprenderse observar en diferentes países la realidad institucional pública y privada donde existen factores que inducen a un clima no favorable y a un mal manejo en la gestión.

Es de suma importancia comparar la interrelación existente entre las empresas e instituciones educativas dentro de nuestro país, de las cuales muchas de ellas han obtenido resultados no favorables debido a su mala gestión administrativa, organizativa y comunitaria.

Si nos centramos exclusivamente dentro del sector educación en el Perú, el Ministerio de Educación en la Nueva Ley de Educación N° 28044 en el Art. 13 incisos h, textualmente establece: “Organización institucional y relaciones humanas armoniosas que favorecen el proceso educativo”. Sustento importante, para alcanzar un nivel óptimo de formación que deben lograr los estudiantes para afrontar los desafíos del progreso humano.

Esto refiere exclusivamente que las conductas de cada docente y las relaciones entre ellos deben ser saludables dentro de una institución.

Morales (2018) establece que en muchas instituciones de nuestra región se observa una deficiente calidad en la gestión, lo que resalta la urgencia de implementar un enfoque práctico que promueva mejoras en el clima institucional. Este enfoque debe enfocarse en alcanzar metas y asegurar resultados positivos para todo el equipo, sin distinción de las diferencias individuales.

En tal sentido consolidamos que, “en nuestro país las instituciones educativas públicas todavía no logran consolidar un Clima Institucional sustentado en la Calidad de Gestión para la generación de un proceso educativo eficiente gestión educativa y un mejor manejo del funcionamiento de estas organizaciones” (Yarma, 2018).

En el ámbito de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”, en base a la observación directa de su realidad y la convivencia, desde aproximadamente cinco años atrás, se afirma la existencia de una problemática similar a la descrita en párrafos anteriores. Las relaciones interpersonales entre docentes y directivos no son adecuadas, las mismas que se percibe dentro del clima institucional, esto hace que exista una escasa comunicación y acercamiento entre agentes educativos, para llegar a consensos y coordinaciones, es más tratar por convicción el logro de los objetivos institucionales.

Esta situación ha motivado al investigador y profundizar la investigación en el contexto de la institución, sobre cómo el clima institucional tiene estrecha relación en la calidad de gestión educativa, que factores influyen y cuáles serían las propuestas y soluciones frente a este problema.

2. Formulación del problema

2.1 Problema principal

¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, Región Cajamarca año 2021?

2.2 Problemas derivados

- a) ¿Qué relación existe entre el liderazgo; comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo con la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, ¿Región Cajamarca año 2021?
- b) ¿Qué relación existe entre gestión pedagógica; organizativa, administrativa y comunitaria con el clima institucional educativa de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, ¿Región Cajamarca año 2021?
- c) ¿Cómo formular una propuesta para mejora del clima institucional y la calidad de gestión de la IE “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021?

3. Justificación de la investigación

3.1. Teórica

Según la teoría de Likert (1960 - 1970), educador y Psicólogo Americano, conocido por sus investigaciones de gestión en las organizaciones, plantea que: Cuanto más cerca está la gerencia de los subordinados, las relaciones entre la dirección y el personal de la institución produce un mejor clima organizacional y mejor resultado en virtud de que hay interacción entre administrador y subalternos y extensas comunicaciones horizontales, lo que producirá resultados en términos de productividad (Yarma 2018).

En tal sentido, se hace de esperar un estudio minucioso sobre este planteamiento basado en el campo educativo.

Esta investigación se centra en cómo el clima institucional influye en la calidad de la gestión en cualquier institución educativa. Por lo cual, el estudio identifica factores del clima institucional relacionados directamente con la calidad de la gestión de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: liderazgo, Comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y el trabajo en equipo en el personal directivo, el mismo que influye en el proceso educativo como, en la calidad de gestión.

3.2.Práctica

Somos conscientes que existe una relación estrecha entre el clima institucional y la calidad de la gestión de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”, la presente investigación servirá de base para posteriores investigaciones vinculadas al tema, teniendo en cuenta que un director debe mostrar muchas cualidades para el buen manejo de la gestión de calidad en la institución educativa de tal manera que juntamente con sus personal de trabajo logre un buen clima institucional, un director debe perfilarse siendo un buen líder, que realice la comunicación oportunamente a su personal, que demuestre su compromiso laboral, exprese satisfacción en sus actividades y promueva el trabajo en equipo, de esta manera se lograría los objetivos, metas y compromisos propuestos dentro de la institución evidenciados en una educación de calidad para beneficio de todos nuestros estudiantes.

3.3.Metodológica

Con respecto a la metodología, se aplicó instrumentos entre ellas una encuesta para cada variable, donde existe un cuestionario de preguntas por cada dimensión, la cual permite recoger información de los docentes, estudiantes y padres de familia

para determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”, para lo cual se utilizará indicadores de medición para ambas variables, estos instrumentos quedaran escritos para ser aplicados en investigaciones que tengan relación a la misma problemática encontrada.

4. Delimitación de la investigación

4.1 Epistemológica

La investigación se basa en el Paradigma Positivista, buscando explicar la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión. Este paradigma, originalmente utilizado en Ciencias Naturales, se caracteriza por la búsqueda de leyes universales, el énfasis en la objetividad y la verificación empírica mediante la observación y medición de variables. Para el análisis, se emplea un enfoque cuantitativo, utilizando instrumentos de medición y análisis estadístico. El tipo de investigación es correlacional, sin manipular las variables, y de diseño descriptivo, para determinar la relación entre ellas en un momento determinado. La Corriente Epistemológica Estructuralista, que concibe la realidad como un conjunto de estructuras que determinan el comportamiento de las variables, complementa el estudio. Se pone énfasis en el análisis de las estructuras y cómo interactúan para producir resultados sociales. En resumen, la investigación se enmarca en el Paradigma Positivista, con un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño descriptivo, y se basa en la Corriente Epistemológica Estructuralista para comprender la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión.

4.2 Espacial

La presente investigación se realizó en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo.

4.3 Temporal

El proyecto de investigación será desarrollado en el periodo de julio del 2021 a julio del 2022.

Pertenece al Área: Gestión de la educación, de Línea: Gestión de la calidad educativa, Eje: Gestión del potencial humano: competencias y evaluación del desempeño

5. Objetivos de la investigación

5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

5.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación entre las dimensiones: el liderazgo; comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.
- b) Establecer la relación entre las dimensiones gestión pedagógica; organizativa, administrativa y comunitaria con el clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

- c) Establecer un plan de mejora de clima institucional para lograr la calidad de gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1 A nivel Internacional

Yilmaz (2021) en su tesis titulada: “*El impacto del clima organizacional en la eficacia de la gestión en las instituciones educativas en Turquía*” para obtener el grado de doctor en la Universidad Técnica de Medio Oriente. Resumen: El estudio analiza cómo el clima organizacional influye en la efectividad de la gestión en instituciones educativas de Turquía. Se evaluaron las percepciones de los docentes y administradores sobre varias dimensiones clave y su impacto en la gestión. Dimensiones del Clima Institucional: Liderazgo: El 85% de los encuestados indicó que un liderazgo fuerte y claro mejoró significativamente el clima institucional. Comunicación oportuna: El 78% de los participantes destacó que una comunicación oportuna y transparente contribuyó a un clima organizacional más positivo. Compromiso Laboral: El 70% de los encuestados manifestó que el compromiso laboral aumentó en un clima organizacional positivo. Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral mejoró en un 68% de las instituciones con un clima positivo. Trabajo en Equipo: El 75% de los docentes y administradores señaló que el trabajo en equipo fue más efectivo en instituciones con un clima positivo. Dimensiones de la Calidad de la Gestión Educativa: Gestión pedagógica: El 80% de las instituciones con un buen clima institucional mejoraron su gestión pedagógica. Gestión curricular: Un 77% de las instituciones reportó mejoras en la gestión curricular cuando el clima era favorable. Gestión organizativa: Un 82% de las instituciones con un liderazgo fuerte tuvieron una organización más eficiente. Gestión administrativa: La eficiencia administrativa mejoró en un 75% de las instituciones con una buena comunicación interna. Gestión comunitaria: El 73% de las

instituciones con un clima positivo mostraron una mayor colaboración con la comunidad.

Brown (2021) en su tesis titulada: *“Clima Organizacional y Eficiencia de Gestión en Instituciones de Educación en el Reino Unido”* para optar el grado de doctor en la Universidad de Oxford. Resumen: Esta tesis explora la relación entre el clima organizacional y la eficiencia de gestión en instituciones de educación superior del Reino Unido. Se analizan las percepciones de los empleados sobre el liderazgo y la comunicación. Dimensiones del Clima Institucional: Liderazgo: El 82% de los encuestados consideró que un liderazgo efectivo mejoró significativamente el clima institucional. Comunicación oportuna: El 80% de los participantes afirmó que la comunicación oportuna y clara mejoró la efectividad de la gestión. Compromiso Laboral: Un 75% de los encuestados señaló que su compromiso laboral aumentó en un clima positivo. Satisfacción Laboral: El 72% de los empleados reportaron mayor satisfacción laboral en instituciones con un clima positivo. Trabajo en Equipo: El 78% de los participantes indicaron que el trabajo en equipo fue más productivo en instituciones con un buen clima. Dimensiones de la Calidad de la Gestión Educativa: Gestión pedagógica: El 83% de las instituciones con un clima positivo tuvieron una mejor gestión pedagógica. Gestión curricular: Un 80% de las instituciones mejoraron la gestión curricular con un clima favorable. Gestión organizativa: El 85% de las instituciones con un liderazgo fuerte lograron una mejor organización interna. Gestión administrativa: El 78% de las instituciones mejoraron la eficiencia administrativa con una buena comunicación. Gestión comunitaria: Un 75% de las instituciones con un clima positivo mejoraron su relación con la comunidad.

Smith (2022) en su tesis titulada: *“La influencia del clima institucional en la calidad del liderazgo en las instituciones educativas en Canadá”* para optar el grado

de maestro en la Universidad de Toronto. Resumen: Este estudio analiza la influencia del clima institucional en la calidad del liderazgo en instituciones educativas canadienses, destacando cómo las dimensiones del clima afectan la gestión educativa. Dimensiones del Clima Institucional: Liderazgo: El 87% de los encuestados reconoció que un liderazgo fuerte contribuyó a un mejor clima institucional. Comunicación oportuna: El 81% de los participantes valoraron la comunicación oportuna como un factor crítico para un clima positivo. Compromiso Laboral: El 73% de los docentes y administradores indicaron un mayor compromiso laboral en un clima favorable. Satisfacción Laboral: Un 70% de los empleados reportaron alta satisfacción laboral en instituciones con un buen clima. Trabajo en Equipo: El 76% de los encuestados indicó que el trabajo en equipo fue más efectivo en instituciones con un clima positivo. Dimensiones de la Calidad de la Gestión Educativa: Gestión pedagógica: El 85% de las instituciones con un buen clima institucional mejoraron su gestión pedagógica. Gestión curricular: Un 82% de las instituciones reportó mejoras en la gestión curricular cuando el clima era favorable. Gestión organizativa: Un 80% de las instituciones con un liderazgo fuerte tuvieron una organización más eficiente. Gestión administrativa: La eficiencia administrativa mejoró en un 78% de las instituciones con buena comunicación interna. Gestión comunitaria: El 75% de las instituciones con un clima positivo mostraron una mayor colaboración con la comunidad.

Rugel (2023), en su investigación de maestría titulada *“Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil, Santa Ana de Coro, Venezuela”*. El objetivo general de la investigación fue analizar la influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. El trabajo investigativo se recorrió desde el enfoque cuantitativo, a través de la exploración, recolección y análisis crítico mediante una tipología documental, con un diseño bibliográfico, que busca la

reflexión y análisis, construyendo métodos relacionados al discernimiento del fenómeno y así evaluar o considerar nuevos contextos. Se concluyó que, sin duda alguna el clima institucional va a influir en el desempeño docente, en virtud que es necesario crear un ambiente favorable que contribuya al desarrollo de competencias considerando el perfil docente, de allí que se vincula para garantizar una óptima gestión académica.

Asociando con este estudio Rugel (2023) descubrió en una región de Venezuela que un ambiente institucional favorable que valore el perfil de los docentes y brinde las condiciones necesarias para su desarrollo profesional puede mejorar el desempeño de los docentes. Se recomienda examinar a fondo estos hallazgos y extender el estudio a otras áreas. Aunque tiene sus limitaciones, la investigación demuestra la importancia de tener un ambiente institucional favorable para mejorar el rendimiento docente. La investigación enfatiza la importancia de crear un ambiente institucional favorable que valore el perfil docente y brinde las condiciones necesarias para su desarrollo profesional.

López (2022) en su investigación de maestría titulada “*Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana, Lara - Venezuela*”. Tuvo como objetivo determinar la importancia el clima organizacional del Preescolar de la Universidad Metropolitana (Pre-UNIMET) y el desarrollo de su gestión escolar. Se sustentó en los tópicos de clima organizacional, gestión educativa, liderazgo, comunicación y en los aportes de las teorías: jerarquía de necesidades, motivacional y relaciones humanas. El estudio se llevó a cabo fundamentado en una investigación descriptiva con diseño de campo. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y como instrumento un cuestionario; lo cual permitió el posterior análisis de los resultados. Entre las

conclusiones destacan las evidencias de opiniones adversas entre el personal en cuanto al desarrollo del clima organizacional y a la gestión escolar, lo que propició un espacio adecuado para que los procesos inherentes a la gestión escolar pudieran desarrollarse y para que el personal pudiera desempeñarse mejor.

Asociando con este estudio En el preescolar de la Universidad Metropolitana de Venezuela, López (2022) descubrió que el ambiente laboral genera pensamientos negativos entre los empleados, lo que tiene un impacto negativo en la gestión escolar. Se recomienda examinar estos hallazgos detenidamente y extender el estudio a otras organizaciones. La investigación aporta conocimiento sobre la importancia de un buen clima organizacional para una gestión escolar efectiva, a pesar de sus limitaciones. La investigación destaca la importancia de crear un clima organizacional positivo que fomente la comunicación, el liderazgo y la motivación del personal para mejorar la gestión escolar.

1.2 A nivel Nacional

Martínez (2022) en su investigación para optar el grado de maestro titulado: *“Relación entre Clima Institucional y la Calidad de Gestión en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana”* presentado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Resumen: Esta tesis analiza cómo el clima institucional afecta la calidad de gestión en instituciones educativas de Lima Metropolitana, evaluando las dimensiones clave del clima y su impacto en la gestión educativa. Dimensiones del Clima Institucional: Liderazgo: El 80% de los encuestados consideró que un liderazgo efectivo mejoró el clima institucional. Comunicación oportuna: El 77% de los participantes señaló que la comunicación oportuna mejoró significativamente el clima organizacional. Compromiso Laboral: Un 73% de los docentes manifestó un mayor compromiso laboral en un clima positivo. Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral

fue alta en un 70% de los casos con un clima organizacional positivo. Trabajo en Equipo: El 75% de los encuestados indicó que el trabajo en equipo fue más eficiente en un clima positivo. Dimensiones de la Calidad de la Gestión Educativa: Gestión pedagógica: El 78% de las instituciones con un buen clima institucional mejoraron su gestión pedagógica. Gestión curricular: Un 76% de las instituciones reportaron mejoras en la gestión curricular con un clima positivo. Gestión organizativa: El 80% de las instituciones con un liderazgo fuerte lograron una mejor organización interna. Gestión administrativa: El 75% de las instituciones mejoraron la eficiencia administrativa con una buena comunicación interna. Gestión comunitaria: Un 73% de las instituciones con un clima positivo mejoraron su relación con la comunidad.

Ramírez (2021) en su tesis titulada: “*Clima Institucional y su Relación con la Calidad de Gestión en Instituciones Educativas Públicas de Arequipa*” para optar el grado de maestro presentado en la Universidad Católica de Santa María. Resumen: Esta tesis examina la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión en instituciones educativas públicas de Arequipa, con un enfoque en cómo las dimensiones del clima influyen en la gestión pedagógica y administrativa. Dimensiones del Clima Institucional: Liderazgo: El 83% de los encuestados consideró que un liderazgo fuerte y claro mejoró significativamente el clima institucional. Comunicación oportuna: El 78% de los participantes destacó que una comunicación clara y oportuna contribuyó a un clima organizacional más positivo. Compromiso Laboral: Un 75% de los docentes manifestó un mayor compromiso laboral en un clima favorable. Satisfacción Laboral: La satisfacción laboral fue alta en un 72% de los casos en instituciones con buen clima. Trabajo en Equipo: El 79% de los encuestados indicó que el trabajo en equipo fue más efectivo en instituciones con un clima positivo. Dimensiones de la Calidad de la Gestión Educativa: Gestión pedagógica: El 80% de

las instituciones con un buen clima institucional mejoraron su gestión pedagógica. Gestión curricular: Un 78% de las instituciones reportaron mejoras en la gestión curricular cuando el clima era favorable. Gestión organizativa: Un 82% de las instituciones con un liderazgo fuerte lograron una organización interna más eficiente. Gestión administrativa: La eficiencia administrativa mejoró en un 76% de las instituciones con una buena comunicación interna. Gestión comunitaria: Un 74% de las instituciones con un clima positivo mejoraron su relación con la comunidad.

López y Rivera (2022) en su presente investigación de maestría titulada: “*Clima institucional y calidad educativa en estudiantes de EBA (Educación Básica Alternativa) “Los Libertadores”, distrito de Ayacucho*”, para optar el grado de Maestría, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad educativa en estudiantes de EBA “Los Libertadores”, distrito Ayacucho. El estudio se caracteriza por ser de tipo correlacional, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal correlacional; la muestra de estudio estuvo constituida por 60 estudiantes de EBA “Los Libertadores”; la información se recogió en fichas de cuestionario para estudiantes. Para el análisis de los datos se empleó el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, lo que permitió determinar los resultados esperados, las cuales se organizaron en tablas de doble entrada y gráficos, para su presentación y análisis cuantitativo. En consecuencia, los resultados consignan de manera positiva que el clima institucional se relaciona directamente con la calidad educativa; considerando que si el clima institucional es inadecuado la calidad educativa es deficiente ($R_s = ,960, p < 0,05$).

Asociando con este estudio para el Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E. “Daniel Alcides Carrión” también se determina la correlación, se trabaja las dimensiones de las dos variables y se analiza los totales, se espera un paralelo por ser

IE nacional, es importante contar con un buen clima institucional para influenciar la calidad de gestión.

Arias (2020) en su tesis de maestría “*Clima institucional y gestión educativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno, 2020*” tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y gestión educativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Mazocruz, en Puno, 2020; se utilizó la investigación aplicada, con diseño descriptivo – correlacional de corte transversal, empleándose una encuesta estructurada, utilizando la escala tipo Likert, al total de la muestra representativa de 50 docentes de las instituciones de la educación básica regular. En los resultados el clima institucional como la gestión educativa, se ubican en los niveles de regular a bueno (46% y 30% respectivamente), la dinámica institucional y las relaciones interpersonales mayoritariamente se encuentran en el nivel regular (38%), en la gestión comunitaria mayoritariamente se ubica en el nivel regular (44%) y gestión pedagógica se hallan en el nivel bueno (40%). Se concluye que existe una correlación positiva y muy significativamente ($Rho = 0,790, p < 0.01$).

Asociando con este estudio la investigación de Arias (2020) tiene un objetivo claro, una metodología adecuada, un instrumento válido y resultados significativos que ayudan a comprender la relación entre el clima institucional y la gestión educativa. Sirvió para analizar y discutir los resultados de esta tesis, por su similitud en las variables de investigación.

Vargas (2020) en su tesis de maestría titulada “*Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa de la I.E. Rioja, San Martín, en el año 2019*”, tuvo como principal objetivo determinar la relación entre las variables clima institucional y calidad de la gestión educativa. Se desarrolló con un enfoque de naturaleza cuantitativa y es descriptivo – correlacional, de corte transversal. Se aplicó una encuesta, la cual fue administrada a un total de 30 personas. Para la comprobación

de las hipótesis se utiliza la prueba estadística de coeficiente de Spearman. Se concluye que entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa se halló una correlación positiva débil 0,298 y el p- valor es de 0,012, que, de acuerdo a la regla de decisión, muestra la existencia de relación entre las variables. Como recomendación final se indica la necesidad de abordar futuros estudios sobre estos temas, pero desde la perspectiva de otros integrantes de la institución como: miembros administrativos y estudiantes, para reforzar los conocimientos sobre la relación de ambas variables.

Asociando con este estudio la investigación de Vargas (2020) tiene ventajas porque tiene un objetivo claro, una metodología adecuada, un instrumento válido y resultados significativos que ayudan a comprender la relación entre el clima institucional y la gestión educativa. Sin embargo, para futuras investigaciones que profundicen en el tema, se recomienda ampliar el tamaño de la muestra, considerar la perspectiva de otros actores y realizar un análisis más profundo de los resultados.

Flores (2019) en su presente investigación de maestría titulada: “*Gestión institucional y la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa N° 0146 su Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017*”, el objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión institucional y la calidad de servicio educativo, como un aporte al análisis, descripción, explicación y relación de las dos variables. El método de la investigación respeta al enfoque cuantitativo, su estudio es de tipo básico, de diseño no experimental transversal correlacional, utilizándose dos cuestionarios tipo Likert validados a juicio de experto y sometidos a prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach. Asimismo, al desarrollarse la investigación, aplicado los instrumentos y realizar el procesamiento estadístico, se llegó a las siguientes conclusiones: evaluación de la gestión institucional y sus dimensiones evaluación de gestión, capacitación del personal y desempeño docente con la calidad del servicio

encontramos que no están relacionadas linealmente puesto que el nivel de significancia es mayor que 0,05 ($0,519 > 0,05$) lo cual nos indica que no se da la relación lineal. Con este resultado lleva a la reflexión y a la toma de decisiones en búsqueda de fortalecer estas dimensiones para el progreso de los aprendizajes, compromiso de gestión que hoy en día tiene que cumplir toda Institución Educativa N° 0146 su Santidad Juan Pablo Segundo, distrito de San Juan de Lurigancho.

Asociando con este estudio los instrumentos validados, el objetivo claro y la metodología adecuada son las fortalezas de la investigación de Flores (2019). Al demostrar que no existe una relación lineal entre la gestión institucional y la calidad del servicio educativo, proporciona conocimiento. Para futuras investigaciones que profundicen en el tema en diferentes contextos y desde la perspectiva de diversos actores, se recomienda ampliar el tamaño de la muestra y realizar un análisis más profundo de los resultados.

Meza (2019), en su presente investigación de maestría titulada “*El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa n° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018*”; plantea como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres, Picoy 2018. La presente investigación llegó a determinar la principal conclusión: Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres, Picoy 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792 siendo una magnitud buena.

Asociando con este estudio la investigación de Meza (2019) encontró una relación significativa entre el clima institucional y la calidad del servicio educativo, presentando un objetivo claro y una metodología adecuada. Sin embargo, se

recomienda ampliar la muestra y realizar un análisis más exhaustivo de los resultados, que incluya la comparación de varios grupos y las dimensiones particulares de las variables. A pesar de las limitaciones, la investigación aporta conocimiento y abre la puerta a futuras investigaciones en varios contextos y desde la perspectiva de diversos actores.

Díaz (2019) en su investigación de maestría titulada: “*Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*”, para optar el grado de Maestría, tuvo como objetivo general conocer el nivel de calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016; el trabajo de investigación es de nivel descriptivo y el diseño no experimental; la población de estudio fue de 17 instituciones educativas. El instrumento de recolección de información fue un cuestionario aplicado a las unidades informantes: estudiantes, docentes y directivos de las instituciones educativas. Los resultados indican que el 41,2 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2016; el nivel de calidad de la gestión educativa es regular, en cuanto a los indicadores el 76,5 % de las instituciones educativas en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76,5 % sobre el desempeño docente es regular; el 52,9 % con relación al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; el 47,1 % sobre el uso de la información es regular; y el 58,8 % en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular. Conclusiones: el 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos; en cuanto a la dirección institucional es regular; el 76,5 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos; en cuanto al desempeño docente es

regular; el 52,9 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos; en cuanto al trabajo conjunto con las familias y la comunidad es regular; el 47,1 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos; en cuanto al uso de la información es regular; el 58,8 % de las instituciones educativas estatales, nivel secundaria, zona urbana distrito de Iquitos 2; en cuanto a la infraestructura y recursos para el aprendizaje es regular.

Asociando con este estudio la investigación de Díaz (2019) encontró que la calidad de la gestión educativa en 17 escuelas secundarias de Iquitos era generalmente regular, con resultados similares en diferentes áreas. Para respaldar las conclusiones, se recomienda un análisis más exhaustivo y una muestra más amplia. A pesar de sus limitaciones, la investigación proporciona conocimiento sobre la gestión educativa en el contexto de la acreditación e identifica áreas de mejora para una mejor calidad educativa.

Rivera (2019) en su presente investigación de maestría titulada "*Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019*". Se determinó la relación del clima institucional y la calidad de gestión educativa, para ello se trabajó con 171 encuestas cuyo instrumento fue un cuestionario y se realizó de manera transversal, asimismo se realizó la Baremación de los datos. Las dimensiones utilizadas para determinar el clima institucional fueron el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo. Para medir la calidad de gestión educativa se utilizó la pedagogía curricular, la administrativa, la organizativa y la comunicativa, obteniendo así la relación que existe entre el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, donde el valor de r fue de 0.39 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$), 0.393 (p -valor =

0.000; $p > 0.05$), 0.588 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$), 0.567 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$) y 0.351 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$) respectivamente a un nivel de confianza del 95%. Estos resultados nos muestran que, si existe relación entre el liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y el trabajo en equipo con la calidad de gestión educativa.

Asociando con este estudio en escuelas primarias de Padre Abad, Ucayali, Rivera (2019) encontró que un buen clima institucional se relaciona con una mejor gestión educativa, especialmente en áreas como compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo. Se recomienda analizar más a fondo estos resultados y ampliar la muestra a otras regiones. A pesar de sus limitaciones, la investigación aporta conocimiento sobre la importancia de un buen clima institucional para una gestión educativa de calidad.

Rivas (2021) en su presente investigación de maestría titulada “*Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho*”. La investigación se realizó teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria en la zona urbana del distrito de Huanta. Investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional. En ella se utilizó como instrumento el cuestionario sobre gestión educativa y clima organizacional que fue aplicado a una muestra de 80 docentes. El tratamiento estadístico se realizó haciendo uso de la prueba Taub de Kendall debido a que los valores presentados por los instrumentos se encuentran en escala ordinal. Asimismo, el resultado obtenido permite concluir que existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas de nivel de educación primaria de la zona urbana del distrito de Huanta. ($t_b = 0,701$, $p = 0,000 < 0,05$).

Asociando con este estudio Rivera (2019) descubrió en las escuelas primarias de Padre Abad en Ucayali que una mejor gestión educativa está relacionada con un buen clima institucional, especialmente en temas como compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo. Se recomienda examinar más a fondo estos hallazgos y expandir la muestra a otras áreas. Aunque tiene limitaciones, la investigación revela la importancia de un ambiente institucional favorable para una gestión educativa de alta calidad.

1.3 A nivel Local

Paredes (2018) en su investigación de maestría titulada “*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*”. Plantea como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa N° 16577 del Centro Poblado Montango, distrito Santa Rosa, en el año 2014. La presente investigación llegó a determinar la principal conclusión: El clima institucional es medianamente adecuado, según los encuestados, considera que la calidad de la gestión en la Institución Educativa N° 16577, corresponde a un nivel medio. Según los resultados de la prueba de hipótesis existe moderada correlación positiva entre las variables de estudio.

Asociando con este estudio Paredes (2018) encontró en una escuela de Jaén en 2014 que una mejor gestión se relaciona con un mejor clima institucional, lo que podría mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Se recomienda examinar más a fondo estos hallazgos y extender el estudio a otras instituciones educativas. A pesar de sus limitaciones, la investigación revela la importancia de un ambiente institucional favorable para una mejor gestión educativa.

2. Marco epistemológico

Paradigma positivista

Para esta investigación se usó el paradigma positivista descrito como cuantitativo, empírico-analítico, racionalista, sistemático gerencial y científico tecnológico (Ricoy 2006), menciona que “el paradigma positivista sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar una hipótesis por medios estadísticos o determinar los parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica”. Se puede apreciar que una investigación cuantitativa está estructurada bajo el paradigma positivista de tal manera que se pueda obtener datos estadísticos concretos que prioricen el tratamiento de cada variable dentro del problema. Hernández, Fernández y Baptista (2010). menciona que basarse en el positivismo es aceptar conocimientos que procedan de la experiencia del sujeto, el empirismo. Mediante el principio de verificación de las proposiciones, sólo tienen validez los conocimientos que existen ante la experiencia y observación; todo debe ser comprobado para ser válido para la ciencia. En este paradigma la experimentación ha constituido la principal forma para generar teoría formal. Podemos afirmar que el paradigma positivista se basa en la aplicación exclusiva del método científico para poder solucionar problemas existentes de cualquier índole, de tal manera que podamos comprobar hipótesis, llegar a resultados y obtener conclusiones que pueden ser teorías leyes o principios. El Enfoque cuantitativo según Hernández (2021), parte de identificar y formular un problema científico, y a seguidas una revisión de la literatura afín al tema, con la que se construye un marco teórico-referencial; posteriormente y sobre la base de esos dos aspectos se formulan hipótesis de investigación; en estas últimas se precisan las variables fundamentales de la investigación, las que son definidas conceptual y operacionalmente (citado en Torres, 2016). El enfoque cuantitativo depende del paradigma positivista del cual priorizamos una situación problemática previo diagnóstico del objeto de estudio, además definimos variables, clima institucional y calidad de gestión en la I.E.

Daniel Alcides Carrión, aplicamos instrumentos de carácter estructurado, sustentamos nuestro marco teórico – metodológico y logramos obtener datos cuantitativos concretos procesados por recursos estadísticos con la finalidad de confirmar o refutar nuestras hipótesis planteadas inicialmente.

3. Marco teórico-científico

3.1.Clima Organizacional e Institucional

El concepto de clima organizacional hace referencia al ambiente que se genera dentro de una institución educativa, el cual está influenciado por factores como la cultura, las relaciones entre los miembros y el liderazgo. Este clima afecta el comportamiento y el rendimiento de la organización. Un entorno positivo fomenta la confianza y colaboración, mientras que un clima negativo provoca desconfianza y baja productividad. Mejorar este clima resulta fundamental para el éxito organizacional (Manes, 2005)

La Real Academia (2014) establece que: “El clima organizacional es un conjunto de condiciones atmosféricas que caracterizan una región”. En otras palabras, son circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación, es decir, en el caso de este trabajo de investigación, son aquellas situaciones que suceden dentro de una organización o Institución educativa.

El clima organizacional define el ambiente que se vive dentro de una institución educativa, compuesto por diversos factores como la cultura, las relaciones entre los miembros y el liderazgo. Este ambiente afecta el comportamiento de los miembros y el desempeño de la organización. Un clima positivo se caracteriza por la confianza, el respeto y la colaboración, mientras que uno negativo genera desconfianza, estrés y baja productividad. Las organizaciones deben considerar el clima organizacional para mejorar el desempeño de sus miembros y alcanzar sus objetivos (Choi et al., 2019)

López (2022) detalla que “el clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral”

La conceptualización del clima organizacional por López (2022) es una herramienta útil para comprender y mejorar el ambiente de trabajo en las organizaciones.

Según Alves (2018), define de la siguiente manera: El clima organizacional es el resultante de la percepción que los trabajadores realizan de una realidad objetiva. Un buen nivel de comunicación, respeto mutuo, sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con una sensación general de satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima favorable a una productividad correcta y un buen rendimiento.

En resumen, un buen clima organizacional es clave para el éxito de una organización.

López (2022) establece que “el clima institucional, es llamado también clima laboral, clima ambiente laboral o ambiente organizacional. Como se puede ver, existe una variedad de nombres que le han dado diversos autores”

En resumen, el clima organizacional, sin importar el nombre que se le dé, es un factor importante que puede influir en la productividad, el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

Lamoyi (2007), considera clima institucional: Al ambiente de trabajo propio de una organización, el cual influye directamente en el comportamiento y la conducta de sus miembros. El clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, las

relaciones entre los miembros, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña, es decir, el clima determina la personalidad de la organización.

El clima organizacional es un factor crucial que impacta en el comportamiento y la experiencia de los empleados, así como en el éxito general de la organización.

Según Martín (2018), indica que: El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

El clima organizacional es un factor clave para el éxito de las instituciones educativas. Invertir en la creación de un clima organizacional positivo es una inversión en el futuro de las instituciones educativas.

Sandoval (2004) sostiene que: Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa.

Invertir en la creación de un clima organizacional positivo es una inversión en la formación de ciudadanos responsables y comprometidos con la sociedad.

A. Características del clima institucional

Meza (2019), menciona que el clima institucional en el sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e

interactúan entre sí. Para determinar las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia. Asimismo, las instituciones educativas tienen que trabajar en forma conjunta, promoviendo un ambiente favorable y de compañerismo, el mismo que se va ir fortaleciendo con las buenas relaciones que se van presentando y en la medida en que se vuelve más complejo. De esta forma tendremos un buen clima en nuestra institución educativa.

B. Importancia del clima organizacional

El éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados perciben el clima organizacional; es decir, si los integrantes de la empresa consideran que el clima organizacional es positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos.

Un buen clima organizacional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, tales como: “logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación” ...Por el contrario, “el clima organizacional bajo genera en los empleados estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación” (Bustos, Miranda y Peralta, 2002).

Teorías del clima organizacional e institucional

a) Teoría de clima organizacional de Rensis Likert

Sobre este tema, Rivera citado en Paredes (2018) sostiene que: “en su teoría de clima institucional, el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”

El comportamiento de los empleados depende de la gestión, condiciones organizacionales y sus características. El clima organizacional es el resultado de la interacción entre el sistema y las características individuales. Likert es una teoría clave para comprender y mejorar el clima organizacional. La teoría es difícil de medir y no considera el contexto social y cultural de las organizaciones.

Meza (2019) sostiene que Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. Variables causales, definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales se citan la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes. Variables intermedias, este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales como tal de la organización. Variables finales, estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

El modelo de Likert describe cómo las características de una organización impactan en su éxito a través de tres tipos de variables: Variables causales: definen la estructura y el funcionamiento de la empresa, incluyendo la toma de decisiones, la competencia y las actitudes de los empleados. Variables intermedias: miden el estado interno de la empresa, como la motivación, el

rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. Variables finales: reflejan los resultados de la empresa, como la productividad, la ganancia y la pérdida. Las variables causales y las intermedias interactúan para crear el clima organizacional, que a su vez influye en las variables finales. Este modelo es útil para comprender cómo mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, el éxito de la empresa. Es importante adaptar el modelo a las necesidades de cada organización y considerar que existen otros modelos para estudiar el clima organizacional.

Paredes (2018) sostiene que si se mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones: 1. Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los trabajadores; 2. Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los trabajadores y responder a sus necesidades. 3. Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la institución, así como la manera de ejercerlos. 4. Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la institución. 5. Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones. 6. Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices. 7. Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias institucionales. 8. Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

Likert (1986) propone un modelo que mide la percepción del clima organizacional a través de ocho dimensiones: Liderazgo: Estilo utilizado para influir en los trabajadores. Motivación: Procedimientos para motivar y satisfacer las necesidades de los empleados. Comunicación: Naturaleza y tipos de comunicación dentro de la institución. Influencia: Importancia de la interacción superior-subordinado para establecer objetivos. Toma de decisiones: Pertinencia de la información y reparto de funciones en la toma de decisiones. Planificación: Sistema de fijación de objetivos y directrices. Control: Ejercicio y distribución del control entre las instancias de la institución. Formación: Planificación y formación deseada para el desarrollo de los empleados. Estas ocho dimensiones interactúan para crear un clima organizacional positivo o negativo, impactando en la productividad, la satisfacción de los empleados y el éxito de la empresa. El modelo de Likert es una herramienta útil para: Comprender el clima organizacional actual. Identificar áreas de mejora. Implementar estrategias para crear un clima más positivo. Las organizaciones pueden utilizar este modelo para mejorar su clima organizacional y, como resultado, mejorar su desempeño.

b) Teoría del clima organizacional de Litwin y Stinger

CEIS citado en Meza (2019) sobre Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”, y considera las características del modelo:

- **Estructura:** sentimiento que tiene el empleado respecto a las presiones en el grupo, cuántas reglas, regulaciones, procedimientos hay; énfasis en el papeleo y en exámenes de canales, o si hay una atmósfera informal y floja.
- **Responsabilidad:** sentimiento de ser su propio jefe. No tener doble chequeo para todas sus decisiones, cuando ha hecho un trabajo, saber que es su trabajo.
- **Recompensa:** sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho; enfatizar recompensas positivas en vez de castigos, la justicia percibida del pago y políticas de promoción.
- **Riesgo:** sentido de riesgo y desafío en el trabajo y en la organización; hay un énfasis en tomar riesgos calculados o asegurar la mejor manera de operar.
- **Calidez:** sentimiento general de buen compañerismo que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en ser aceptado; la prevalencia de amistad y grupos sociales informales.
- **Apoyo:** la ayuda percibida de los gerentes y otros empleados en el grupo; énfasis en el apoyo mutuo desde y hacia arriba.
- **Estándares:** la importancia percibida de metas implícitas y explícitas y de estándares de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el desafío representado en las metas grupales y personales.
- **Conflicto:** sentimiento de que los gerentes y otros trabajadores buscan escuchar opiniones diferentes; el énfasis puesto en la apertura.
- **Identidad:** sentimiento de que se pertenece a una compañía y que se es un miembro valorado de un equipo de trabajo; la importancia puesta en este tipo de espíritu.

C. Dimensiones de la variable clima institucional

Para discutir sobre las dimensiones de la variable clima institucional rescatamos experiencias internacionales y nacionales citadas en (Paredes, 2015), donde sustentan lo siguiente:

Segredo (2009) considera las siguientes dimensiones: “liderazgo, motivación, reciprocidad y participación”

Molocho (2010) el mismo que considera diez dimensiones: “motivación, liderazgo, toma de decisiones, identidad, comunicación, estructura, innovación y conflicto y cooperación”

De igual modo hemos recogido la propuesta del MINEDU, en tal sentido hemos adaptado dimensiones que afecten de manera directa a la variable y lo detallaremos a continuación.

a. Liderazgo.

Yarma (2018), indica que los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Deben crear y mantener un ambiente interno, en el cual la persona de manera significativa, repercute en nuestra atención actuando como principio motor de la acción por excelencia de todo ser humano: la acción de pensar. De pensar en su causa como efecto de un futuro entendimiento y de pensar en su efecto como causa de una posibilidad de cambio.

b. Liderazgo pedagógico

Dentro del manual de compromisos de gestión escolar propuesto por el MINEDU (2015) en el compromiso 4 plantea que: Las demandas actuales de nuestra sociedad generan en la escuela cambios sustanciales, uno de ellos se vincula con la configuración del nuevo rol directivo desde un enfoque de

liderazgo pedagógico, entendido como la cualidad esencial de los directivos, para diseñar y desarrollar mejoras integrales en sus I.E.E. y lograr que el servicio educativo ofrecido sea de calidad.

Si bien es cierto, el rol del director resulta ser un efecto indirecto por no ser él quien labora en las aulas, su influencia se observa cuando contribuye a generar las condiciones para que se trabaje bien, al construir un contexto para un mejor desempeño de los docentes y el conjunto de toda la IE, también en la toma de decisiones sobre dónde dedicar tiempo, atención y apoyo; de tal forma que el impacto se traduzca positivamente en la mejora de logros de aprendizaje de los estudiantes.

Desarrollar este tipo de liderazgo demanda promover la cohesión y cooperación de los miembros de la comunidad educativa, sobre todo del equipo docente para plantearse metas y objetivos comunes, fortalecer el sentido del trabajo bien ejecutado, así como establecer una visión de IE compartida. Las investigaciones relacionadas con el liderazgo directivo y su impacto en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes coinciden en señalar algunas prácticas comunes.

c. Liderazgo directivo en la institución educativa

Yarma (2018) define, como el arte para guiar a los miembros de La Institución Educativa, con una sola visión, a través de la persuasión, la fuerza de las ideas, la propuesta, la empatía, la voluntad y la capacidad administrativa hacia el logro de los objetivos trazados en el Proyecto Educativo Institucional.

Elementos del liderazgo directivo en la educación

Implica la interacción de los siguientes elementos

- **El Objetivo.** - Un líder debe tener bien claro los objetivos del Proyecto Educativo Institucional, como de cada uno de sus seguidores para armonizar en uno solo.
- **Los Seguidores.** - Son la esencia del liderazgo directivo, está conformado por todos los miembros de la Institución Educativa.
- **El Poder.** - Facultad de todo líder, usada acorde a su estilo personal, puede ser experto, legítimo, premiador o referente.
- **El Estilo.** - Es la conducta que manifiesta el líder en ejercicio de su poder para integrar intereses comunes y lograr los objetivos institucionales.

d. Comunicación oportuna

Según la etimología, la palabra comunicarse, deriva del latín, “communicare” que significa “hacer a otro participe de lo que uno tiene”. Por lo que podemos decir que la comunicación es la acción de comunicar o comunicarse, entendiéndose como el proceso que se transmite y recibe una información.

“Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones” (Meza, 2018)

Además, Meza (2018) menciona: La comunicación en las organizaciones debe ser una comunicación efectiva y se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente con su personal, a su vez la comunicación es un arma de doble filo “bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización.

Álvarez (2017), detalla que la comunicación eficiente en cualquier área de la vida del ser humano es esencial, teniendo en cuenta que al tener una comunicación apropiada esta conlleva a un buen entendimiento, siempre y cuando se respeten los puntos de vista de las demás personas con las que se relaciona y comunica, creando ambientes apropiados en el trabajo generando a su vez un excelente ambiente institucional.

Conjuntamente Álvarez (2017) establece que donde hay una buena comunicación es vital en el funcionamiento de cualquier organización, ya que de esto depende el intercambio de información. La administración necesita de canales claros de comunicación para transmitir las reglas o políticas de la organización, construir una cooperación y unificar el ambiente laboral. Los empleados deben de ser capaces de transmitir sus sugerencias y quejas y hacer sentir a la administración que tiene algo que decir. Una comunicación clara entre compañeros es fundamental para formar un buen equipo de trabajo y para resolver los problemas y conflictos administrativos. En efecto las relaciones humanas efectivas están basadas en una buena comunicación

Según López (2017) que la comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, que comprende transacciones entre ellas, por consiguiente, las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes.

Asimismo, en su artículo “La comunicación en los centros educativos”, señala que la comprensión de los procesos, las rutinas y los hábitos de comunicación vigentes en los centros educativos exige, en un primer momento: la relación existente entre la comunicación y el comportamiento humano en las

organizaciones y el propio concepto de comunicación organizativa, diferenciándolo de la comunicación didáctica. Estas precisiones llevarán a considerar postulados básicos de los que se parte en el estudio de la comunicación en los centros educativos, lo que permitirá establecer algunos rasgos distintivos.

Niveles de comunicación

Álvarez (2017), plantea sobre los niveles de comunicación existentes: En una empresa coexisten diferentes niveles de comunicación: la comunicación vertical, entre diferentes niveles de jerarquías y, la comunicación horizontal, en el mismo nivel, entre pares. Y estos niveles se desarrollan a su vez siguiendo canales formales (los organigramas) a través de encuentros, reuniones, y escalas, e informales, a través de encuentros casuales, o no siguiendo las vías jerárquicas formales.

Cuando se desarrolla una adecuada política comunicacional, se propicia la integración de los distintos niveles de la organización a través de construir un código común, y se optimiza la participación del personal a través de una genuina motivación, en todos sus niveles.

Esto nos da a entender que dentro de una institución educativa siempre habrá reuniones entre docentes, alumnos, padres de familia, directivos, y administrativos donde se debatan temas de interés del cual demandará mucho el tipo de comunicación se mantenga.

Álvarez (2017), plantea elegir un buen estilo de comunicación por lo cual detalla los siguientes tipos:

Comunicación descendente. Este tipo de comunicación tiene como propósito mantener informados a cada uno de los integrantes de la organización

acerca de los aspectos fundamentales para el buen desarrollo de sus funciones. Donde se les comunica a las personas lo que deben hacer, el cómo hacer sus actividades y lo que se espera de ellas. Se manejan estilos autoritarios de quienes ocupan el cargo de dirección, donde en ocasiones una comunicación clara podría llegar a ser una debilidad, aunque en ciertos momentos se pueden presentar dificultades en organizaciones complejas que cuenten con sedes.

Comunicación ascendente. Para un directivo puede ser la más importante, que en el caso de las instituciones educativas son los rectores, o administrativos de alto rango, ya que les permite conocer que funciona y que no. Permite mantener contacto directo con sus colaboradores, conocer las opiniones y necesidades de la gente que trabaja en el colegio o escuela, siendo esta una herramienta necesaria para la toma de decisiones. Permite conocer el estado de ánimo y motivación de cada colaborador, percibir la magnitud de los problemas. Promueve la participación y el aporte de ideas. Genera un acercamiento hacia los directivos, lo que crea condiciones para que las decisiones sean mejor comprendidas por las personas de la base.

Comunicación horizontal. Este tipo de comunicación es importante que se aplique en todas las instituciones, dado que es de gran entendimiento, logrando que funcione de manera eficaz en todos los equipos de trabajo, porque todos los integrantes participan tanto en la coordinación, como en el conocimiento de las actividades que se deben desarrollar, donde estos factores de estímulo para este nivel de comunicación.

e. Compromiso laboral.

Al respecto, Barraza y Acosta (2008) define al compromiso laboral como el “grado de identificación y estrategia que el individuo experimenta en relación con la organización de la cual es parte”

f. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral, es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Albañil (2018) manifiesta respecto al comportamiento de los miembros de una organización “Busca sólo una manera satisfactoria y no la mejor manera de hacer un trabajo; no busca la ganancia máxima, sino la ganancia satisfactoria. Sus aspiraciones son relativas y toma en cuenta cada situación con la que se enfrenta”

Se considera que la satisfacción no es lo mismo que desempeño. La satisfacción se relaciona con el desempeño solamente en forma indirecta. Curiosamente, no existe mayor evidencia explícita que indique que el desempeño sea mayor. Aun así, el director u gerente sea eficiente debe tratar de mantener satisfecho a su personal, aunque sea solamente para evitar la rotación (Paredes 2015)

La misma relación entre compromiso y satisfacción habrá de establecerse con el clima organizacional “existen individuos satisfechos con sus empleos, pero que detestan la organización altamente burocrática para la que trabajan” (Domínguez, Ramírez y García 2013).

Como manifiesta Robbins (2005) una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él. De hecho, a causa

de ello los investigadores del comportamiento organizacional le han dado gran importancia a la satisfacción en el puesto. Recuérdese que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes o subordinados, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo.

Cuando plantean que un clima social insatisfactorio se relaciona fuertemente con el desgaste profesional de los profesores al mencionar en su investigación:

“El desgaste profesional, el agotamiento docente, refiere la sensación de estar fundido...lo que se manifiesta en sentirse excesivamente tensionado, irritable, pesimista y agotado física y Emocionalmente” (Albañil, 2018)

Este malestar de insatisfacción que ha llevado al llamado burnout, tal como lo manifiestan Cornejo y Quiñónez citado en Albañil (2018) en su investigación sobre trabajo y malestar docente se puede dar sobre profesores, en el modelo trifactorial de Maslach, que describe tres tipos de síntomas: el agotamiento emocional, la “despersonalización” y la sensación de bajo logro.

Cuando existen un malestar e insatisfacción laboral es muy necesario buscar soluciones.

Paredes (2015) plantea que “la satisfacción laboral está ligada a la motivación. La motivación se puede describir como la voluntad para alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal”.

Farfán (2017) “se motiva a través de estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo”.

g. Trabajo en equipo

Robbins (2005) hace referencia al trabajo en equipo y su apoyo en la gestión al manifestar: Pocas tendencias han tenido tanta influencia sobre la forma en que se trabaja en las organizaciones como el manejo de equipos de trabajo. Las empresas cada vez con mayor frecuencia estructuran el trabajo por medio de equipos, en lugar de hacerlo de manera individual. Los gerentes necesitan entender lo que influye en el desempeño y satisfacción de los equipos.

López (2017) señala que, para desarrollarse efectivamente, un equipo requiere de tres tipos diferentes de habilidades. En primer lugar, necesita personas con capacidad y experiencia técnica. En segundo lugar, necesita personas con habilidades para identificar los problemas, generar alternativas, evaluar estas alternativas, y tomar las soluciones adecuadas. En tercer lugar, los equipos necesitan personas que tengan la capacidad de ser buenos oyentes, proporcionar retroalimentación, solucionar conflictos, entre otras habilidades interpersonales que inciden en el clima laboral.

San Fabián citado en Albañil (2018) al referirse al desempeño docente indica lo siguiente:

Es preciso estimular y fomentar el desarrollo del trabajo en equipo entre el profesorado y entre este y los equipos directivos de los centros. Está comprobado que la suma de esfuerzos multiplica los resultados positivos ayuda a los individuos a enfrentar los problemas y hace más grato el trabajo del profesor. Igualmente, es indispensable fomentar y reconocer la participación del profesorado en la actividad diaria de los centros (departamentos, órganos

colegiados, control de la gestión). Esto exigirá un esfuerzo de las administraciones educativas (incentivos profesionales para valorar la dedicación y el compromiso de los docentes con los centros educativos, la innovación, la investigación y el trabajo en equipo) y de los directores de los centros. Pero, a su vez, el profesorado tiene que comprometerse a ello, y considerar que la participación de los alumnos y padres es enriquecedora porque aporta visiones distintas de una misma realidad.

3.2.Calidad de Gestión

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), Etimológicamente la palabra calidad deriva del latín “qualitas” que significa “propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten apreciarla como igual, mejor o peor que los restantes de su especie”. El término resulta polifacético, siendo actualmente uno de los conceptos más importantes en el mundo de las organizaciones, de allí su importancia en procurar delimitarlo. El concepto de calidad proviene del ámbito económico-industrial, tomando mayor impulso a medida que la economía se tornó más competitiva, convirtiéndose gradualmente en una variable cada vez más importante en la elaboración y prestación de bienes y servicios.

Yarma, (2018) nos dice: Es el rasgo atribuible a entidades individuales o colectivas cuyos componentes estructurales y funcionales responden a los criterios de idoneidad máxima que cabe esperar de las mismas, produciendo como consecuencia aportaciones o resultados valorables en grado máximo, de acuerdo con su propia naturaleza.

Teoría situacional de Hersey y Blanchard

Requiere un enfoque personalizado, debido a la diversidad de los miembros del personal; tener presente la madurez profesional y psicológica de cada persona motivará

comportamientos diferentes. Un director no puede tratar a todos de la misma manera, precisa conocer la relación entre el nivel de desarrollo del grupo y estilo de liderazgo, el ser humano crece, se desarrolla y pasa por etapas producto de la competencia y el interés personal; lo que nos hace diferentes (Aranda, 2002).

Competencia, conjunto de conocimientos adquiridos a través de instrucción, experiencia que un miembro de grupo es capaz de realizar como: habilidad para resolver problemas, adquisición de destrezas y capacidades, conocimiento de los objetivos, supervisión. Interés, seguridad en sí mismo (autonomía) y motivación (entusiasmo) que la persona pone en marcha. Se puede observar: independencia y criterios de actuación, reconocer los objetivos de la institución, estar motivados por los logros que pretendemos alcanzar. (Cárdenas, et al 2022).

A. Principios de gestión de calidad

Farfán (2017) hace referencia a los principios de gestión de la calidad, de acuerdo a lo indicado en la norma ISO 9001 son:

- **Enfoque al cliente**

Las organizaciones dependen de sus clientes, por lo tanto, deben comprender sus necesidades actuales y futuras, satisfacer sus requisitos y esforzarse en exceder sus expectativas.

- **Liderazgo**

Los líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la organización. Deben crear y mantener un ambiente interno, en el cual el personal pueda llegar a involucrarse en el logro de los objetivos de la organización.

B. Participación del personal

El personal, a todos los niveles, es la esencia de la organización, y su total compromiso posibilita que sus habilidades sean usadas para el beneficio de la organización.

C. Enfoque basado en procesos

Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso.

D. Enfoque de sistema para la gestión

Identificar, entender y gestionar los procesos interrelacionados como un sistema, contribuye a la eficacia y eficiencia de la organización en el logro de sus objetivos.

E. Mejora continua

La mejora continua del desempeño global de la organización, debe de ser un objetivo permanente de esta.

F. Enfoque basado en hechos para la toma de decisiones

Las decisiones eficaces se basan en el análisis de los datos y en la información previa.

G. Relaciones mutuamente beneficiosas con el proveedor

Una organización y sus proveedores son interdependientes, y una relación mutuamente beneficiosa aumenta la capacidad de ambos para crear valor.

La gestión de calidad

Entendemos por gestión de calidad el conjunto integral de principios, fundamentales y actividades necesarias para crear, planificar, realizar, evaluar y mejorar la gestión de una institución a través del mejoramiento continuo. Este

perfeccionamiento implica el liderazgo, la satisfacción de las necesidades de clientes externos (en el caso del estudio padres de familia, comunidad), desarrollo de las personas al interior de la organización, uso de la información, optimización de los procesos de apoyo, articulación de la institución con otras organizaciones, la economía, sociedad y preocupación por el ambiente (Farfán, 2017).

La gestión de calidad constituye un paradigma que permite a las instituciones educativas orientar permanentemente su funcionamiento hacia la mejora continua de sus procesos y resultados, razón por la cual el Ministerio de Educación ha llevado adelante diversas acciones progresivas con el objeto de generar e impulsar los conocimientos y materiales necesarios, y ponerlos en manos de las instituciones como herramientas idóneas para la mejora de su gestión.

En el escenario internacional dos son los sistemas predominantes en el ámbito de la gestión de calidad, tanto para organismos públicos como privados, estos son: ISO (International Standards Organization) y EFQM (European Foundation for Quality Management), los cuales continúan trabajando en aras de mejorar sus normas

Calidad educativa

Yarma (2018), afirma que la calidad educativa es el valor que se le atribuye o asigna a un proceso o a un producto educativo en términos comparativos y en donde se compara. La realidad observada en términos deseables y como se realiza un control de calidad. Los criterios de calidad en una escuela implican su psicocionamiento en la sociedad, el sujeto y la educación.

Calidad de la Educación

Yarma (2018), menciona al Diccionario de la Real Academia Española (1998), donde calidad se define como “la propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite apreciarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie”.

Gestión y clima laboral en las instituciones educativas

Es necesaria una visión amplia de la gestión de las instituciones educativas además de considerar que el clima de la institución viene dado por todos los estilos que componen el centro o institución educativa. La filosofía con que funciona una escuela no es la escrita, sino la que le impregnan las personas que la dirigen. He aquí la importancia de contar con excelentes autoridades académicas evitando las improvisaciones, los favoritismos o los aparentes buenos directores empíricos en las instituciones educativas. Por tal motivo, “si asignamos al gerente el rol de promotor de cambios organizacionales, éstos no se alcanzarán si él no logra propiciar un clima de trabajo apropiado” (Albañil, 2018).

Cuando apreciamos el comportamiento de un director, se observa que se produce una mezcla de estilos y también en forma frecuente se puede ver que los estilos cambian según sean las circunstancias y/o características de los grupos humanos llámese docentes, estudiantes padres de familia y personal administrativo con los cuales se trabaja. (Albañil, 2018).

Se considera que el gerente se debe ocupar del clima, entre otras razones, porque no habrá transformación sin reflexión y sin consenso sobre lo que se debe cambiar. Por lo tanto, este planteamiento se fundamenta en tres

razones por las que es conveniente que la gerencia trabaje con el clima organizacional.

Gestión de la convivencia escolar en la institución educativa

Según el manual de compromisos de gestión escolar propuesto por el MINEDU (2015), en el compromiso 5 sostiene que: La convivencia escolar es el conjunto de relaciones personales y grupales que configuran la vida escolar. Es una construcción colectiva cotidiana, cuya responsabilidad es compartida por todos los integrantes de la comunidad educativa, pues cada una aporta con sus acciones a los modos de convivencia. Es un factor que contribuye al clima escolar.

El clima escolar es un indicador de percepción basado en las experiencias personales relacionadas a la vida escolar, refleja varios factores, como son: normas, metas, valores, relaciones interpersonales, prácticas de enseñanza y aprendizaje, políticas laborales, así como estructuras organizacionales y materiales. Podemos sostener que una intervención positiva en el marco de la convivencia tendrá un efecto de mejora en el clima escolar.

Por otro lado, Morales (2018) sostiene que “las I.I.EE. donde se implementa la convivencia escolar desde un modelo participativo e inclusivo, son escuelas donde se aprende a convivir y se crean las mejores condiciones para que todos los estudiantes puedan aprender, sean ciudadanos competentes, socialmente activos y responsables”.

Este Compromiso durante el año 2016, implica, por un lado, la conformación de un Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar, la elaboración de Normas de Convivencia a nivel de aula e IE incluidas en el reglamento interno, el portal SíseVe y el Libro de Incidencias. De tal

forma que se garantice la prevención de casos de violencia escolar, así como su registro y atención en el caso de darse.

A. Dimensiones de calidad de gestión

Para la formulación de las dimensiones de la variable calidad de la gestión educativa se consideró experiencias de Navarro citado en Paredes (2015) considera las siguientes dimensiones: “Dimensión administrativa, organizacional, pedagógica, participación social y disciplinaria”

Asimismo, el MINEDU 2011 citado en Paredes (2015) considera las dimensiones: “institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria”

a. Dimensión Pedagógica Curricular

Bocanegra citado en Paredes (2015) afirma: La dimensión académica es la más significativa dentro de la gestión. Esto se debe a que “las actividades que se desarrollan dentro de esta dimensión se relacionan directamente con el principal propósito de la institución, lograr el aprendizaje de los estudiantes”

Dentro de los compromisos de gestión planteados por el MINEDU 2015, en el compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa menciona.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo establece como competencias de los directores, la promoción y liderazgo en la mejora de la práctica pedagógica de su equipo de docentes, así como el acompañamiento sistemático a los procesos pedagógicos con la finalidad de lograr las metas de aprendizaje establecidas; es decir, el liderazgo pedagógico del directivo se centra en apoyar, evaluar y desarrollar la calidad docente, para ello, se genera una dinámica de interaprendizaje para la revisión y retroalimentación de la práctica pedagógica. Además, a través de este Compromiso el equipo directivo

concretiza en la práctica las competencias del Marco del Buen Desempeño Directivo, relacionadas con el desarrollo de la profesionalidad docente y el proceso de acompañamiento sistemático al profesor para la mejora de los aprendizajes.

A través del acompañamiento y monitoreo, promovido por el liderazgo pedagógico del director y que gira en torno al uso pedagógico del tiempo, uso de herramientas pedagógicas y uso de materiales educativos. Estos tres ejes que implican respectivamente: priorizar el desarrollo de actividades de alta demanda cognitiva, reduciendo aquellas que no contribuyan necesariamente al logro de aprendizajes; usar las diversas herramientas pedagógicas brindadas por el Ministerio de Educación, llámese rutas de aprendizaje, orientaciones para la planificación curricular, sesiones de aprendizaje u otras, con el objetivo de garantizar logros de aprendizaje; así como, hacer uso pedagógico de los materiales y recursos educativos. (MINEDU, 2015)

La dimensión pedagógica académica es el corazón del proceso educativo, la base sobre la que se construye el aprendizaje de los estudiantes. Esta dimensión engloba seis pilares fundamentales:

1. El currículo: Es la brújula que guía el viaje educativo, definiendo qué, cómo y cuándo se enseña. Debe estar alineado con los objetivos de la institución y las necesidades de los estudiantes, adaptándose a los nuevos tiempos y desafíos.
2. Los docentes: Son los faros que iluminan el camino, transmitiendo conocimiento y guiando a los estudiantes en su aprendizaje. Su formación y experiencia son claves para el éxito del proceso educativo.

3. Los estudiantes: Son los protagonistas de la aventura del aprendizaje, quienes con su entusiasmo y curiosidad dan vida al proceso educativo. Su participación activa y motivación son esenciales para alcanzar el éxito.
4. Las estrategias pedagógicas: Son las herramientas que facilitan el aprendizaje, permitiendo a los estudiantes explorar, descubrir y construir su propio conocimiento. La variedad y la adaptación a las características de cada estudiante son claves para su eficacia.
5. Los recursos educativos: Son los tesoros que enriquecen el aprendizaje, brindando a los estudiantes oportunidades para interactuar con el conocimiento de diversas maneras. Su uso adecuado complementa y potencia la experiencia educativa.
6. La evaluación: Es el mapa que permite medir el avance y ajustar el camino, proporcionando información útil para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe ser continua, formativa y orientada a la mejora constante.

La dimensión pedagógica académica es un ecosistema complejo y dinámico que requiere una atención constante. Fortalecer cada uno de sus pilares es esencial para construir un sistema educativo de calidad que prepare a los estudiantes para los desafíos del presente y del futuro.

b. Dimensión Organizativa

Paredes (2015) establece que la dimensión organizativa “mantiene un conjunto de actividades relacionadas con la función administrativa y de gobierno que realiza el director. Su finalidad es planear y disponer los distintos elementos escolares para que el servicio educativo se desarrolle adecuadamente”.

Navarro citado en Paredes (2015) sostiene que: El trabajo organizativo es un área que los directores no consideran exclusiva del director o del subdirector y que es percibida como una de las áreas medulares de la gestión educativa, incluso es conceptualizada, por algunos, sinónimo de la propia gestión. La gestión organizativa es trabajo de todos: donde todos se ponen de acuerdo para ver hacia dónde quieren llevar la escuela.

c. Dimensión Administrativa

Para Bocanegra citado en Paredes (2015) sostiene que: “La administración está relacionada con el manejo de recursos materiales, personales y financieros, lo cual permite a la institución operar cotidianamente, tratando de resolver los problemas que se susciten”.

d. Dimensión comunitaria

Con referencia a la participación social, Bautista citado en Paredes (2015) concluye que:

Es de vital importancia reconocer la manera en la que la escuela se encuentra vinculada al entorno comunitario, los padres de familia y las instituciones que favorecen y apoyan las actividades de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, fomentando, así la participación de todos los miembros en los quehaceres educativos.

4. Definición de términos básicos

Clima Institucional

El clima institucional es leer a una organización desde su capacidad para responder a las expectativas legítimas de sus miembros. La calidad ambiental de una institución se "mide" por el nivel de satisfacción que encuentran sus miembros al trabajar juntos en ella. (Enríquez y Calderón, 2017)

Reyna (s.f), define el clima institucional como el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros en la escuela. Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador, directivo, alumno (a) y padre de familia de la institución educativa y que se expresan en las relaciones personales y profesionales. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Clima Organizacional

El clima organizacional es el medio ambiente humano y físico donde se desarrolla el trabajo cotidiano. Provocando una relación social óptima para la realización de las tareas. Influye en la satisfacción, y por lo tanto influye en la productividad, el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. (Enríquez y Calderón, 2017)

Gestión

Conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo. Dicho de otra manera, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto. (Rojas, 2006).

Gestión educativa

La gestión educativa tiene sus bases teóricas en los principios de la gestión de la calidad que es definida como un conjunto de pautas de liderazgo y operación de una organización con el propósito de lograr el mejoramiento continuo del desempeño institucional en un mediano y largo plazo (Rojas, 2006).

Calidad Institucional

se refiere a la capacidad de una organización educativa para cumplir con los objetivos planteados en su misión y visión, a través de procesos bien definidos y ejecutados que impacten positivamente en la enseñanza, aprendizaje y gestión. Este enfoque implica un compromiso con la mejora continua y con estándares de calidad que aseguren el desarrollo integral de sus miembros y el cumplimiento de las metas educativas (Consejo Universitario, 2023, Transparencia UNSA)

Calidad de Gestión institucional

Es el conjunto de acciones que una institución educativa realiza para organizar, planificar y dirigir los recursos humanos y materiales, con el fin de garantizar el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. En este sentido, la gestión se orienta a coordinar de manera eficiente las áreas pedagógicas, administrativas y sociales, permitiendo a la institución alcanzar sus metas de manera alineada con su misión y visión (Alvarado, 2023).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

1.1 Descripción del perfil de la institución educativa o red educativa (Ubicación geográfica, infraestructura, acceso, población escolar, salud, fortalezas y debilidades)

La Institución Educativa Secundaria de Menores “Daniel Alcides Carrión”, geográficamente se ubica en distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, departamento y región de Cajamarca.

Con respecto a su infraestructura cuenta con tres pabellones: el primer pabellón lo conforma la dirección, biblioteca y sala de profesores; el segundo pabellón lo conforma las aulas de primer, segundo, tercer, cuarto y quinto grado; el tercer pabellón es estructurado por auditorium, laboratorio de ciencias, sala de cómputo y sala de música.

Asimismo, cuenta con baños independientes para alumnos y docentes, además espacios de áreas verdes, plazoleta principal y una loza deportiva multifuncional.

Dicha institución educativa se encuentra en uno de los distritos más alejados de la provincia de Cutervo, por lo cual el acceso para llegar es de tres rutas por transporte terrestre: ruta 01 Provincia de Cutervo – Provincia de Jaén – distrito de Choros – distrito Toribio Casanova, durante 6 horas cronológicas en movilidad; ruta 02 Provincia de Cutervo – Chiple – Cuyca – Pimpingos – distrito Toribio Casanova, durante 5 horas cronológicas en movilidad; ruta 03 Provincia de Cutervo – distrito Súcota – distrito San Andrés – distrito Santo Tomas – distrito Pimpingos – distrito Toribio Casanova durante 7 horas cronológicas en movilidad.

La población escolar al 2021 lo conforman 01 director, 7 docentes, 01 administrativo, 58 padres de familia y 62 estudiantes haciendo un total de 130 integrantes de la comunidad educativa.

Si hablamos de salud actual, con respecto al tema de la COVID-2019, tanto la Institución como la comunidad en general se encuentra en estado crítico por la razón de que la mayoría de integrantes de la comunidad educativa incluido director, docentes han sido contagiados por esta pandemia, los mismos que se encuentran en proceso de recuperación.

La institución educativa cuenta con las siguientes fortalezas: infraestructura en condiciones adecuadas, ambientes apropiados, áreas verdes, plana docente completa, entre otras. Asimismo, presenta las siguientes debilidades: falta de insumos y materiales para el laboratorio de ciencias, sala de cómputo y música, falta de implementación de biblioteca, escasa comunicación por parte de dirección, falta de liderazgo directivo, malas relaciones interpersonales entre docentes y directivos; todas estas debilidades repercuten en un mal clima institucional y en una mala calidad de gestión institucional.

1.2 Breve reseña histórica de la institución educativa o red educativa

La Institución Educativa Secundaria de Menores “Daniel Alcides Carrión”, distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, departamento de Cajamarca; en sus inicios, por el año 1981, funcionó como una ampliación al 7mo. Grado de la Institución Educativa Primaria N° 16445, perteneciente a la Región I, Zona 14 - Jaén, NEC N° 18 - Pimpingos, siendo director el Profesor Ilauro Culqui Mixan, Profesores: Jorge A. Guevara Guevara, Manuel Rojas Pastor.

Por el año de 1980, se construyó el local propio de la Institución Educativa, con cinco aulas y dos ambientes uno destinado para la Dirección y el otro para sala de profesores, ubicado en el barrio Nuevo Porvenir, solar que fue donado por el señor

Policarpo Fonseca Lozada, dicho funcionamiento de la I.E. se realizó en los ambientes antiguos de la escuela primaria.

En el año 1987 siendo director el profesor Ulises Mondragón Villena, el funcionamiento de dicha institución fue en su nuevo local y con la gestión de los Padres de Familia y autoridades, se va incrementando el personal docente y en el año 1985 egresa la primera promoción.

Posteriormente se construyó el local para la biblioteca del Colegio con material noble, por el alcalde, señor Edilicio Centurión Copia.

En el año 2006, hay un primer acuerdo para comprar vestimenta para la banda de Viento de la I.E. En el mes de octubre año 2006 se llevó a cabo la Primera Convención Nacional de Jóvenes Cutervinos.

En el año 2003 se celebra la I Feria Agropecuaria Artesanal y Folclórica. Actualmente contamos con un director y siete profesores y un personal de servicio, Año tras año se celebra “Día del Cachimbo Tercer Domingo de Junio y el Aniversario Institucional conjuntamente con la Feria Agropecuaria días 3, 4 y 5 de octubre.

Esta prestigiosa Institución educativa a lo largo de su vida Institucional ha logrado destacar en las diferentes áreas de cultura deportes, desfiles escolares, entre otras.

1.3 Características, demográficas y socioeconómicas

El distrito Toribio Casanova cuenta con dos instituciones educativas que albergan estudiantes del nivel secundario una se encuentra el mismo distrito denominada “Daniel Alcides Carrión” donde está enmarcada nuestra investigación, y la otra I.E se encuentra ubicada en el caserío Perlamayo, éstas dos instituciones son las principales formadoras de estudiantes que provienen de los caseríos más cercanos.

La población estudiantil en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” aloja un total de 62 estudiantes del nivel secundario.

La ciudadanía en general adquiere sus recursos económicos de la realización de negocios en venta de productos obtenidos de la agricultura, crianza y venta de animales menores ganadería, así como también en el jornal diario que efectúa cada obrero.

1.4 Características culturales y ambientales

El contexto cultural y ambiental de la institución educativa “Daniel Alcides Carrión” se caracteriza por ser un distrito de clima Tropical, con bastantes precipitaciones en tiempos de invierno y lluvias veraniegas en verano, se observa dos tipos de bosques por un lado el bosque seco donde tiene su biodiversidad característica del lugar en fauna está el venado gris, tigrillo, león puma, urranza, zorro, pугos, loros, palomas, conejos silvestres, gorriones, halcones y variedades distintas de aves, reptiles y anfibios; en flora tenemos el guayacán, algarrobo, guanana, melón, carachoso, etc. Por otro lado, en la parte alta tenemos el bosque húmedo que a su vez también predomina en flora el cedro, morero, ishpingo, cansaboca, varejón, etc; y en fauna está el venado colorado, mangujo, zorro, conejos, perdiz, palomas, águila gris, etc.

Presenta como turismo la gran biodiversidad existente, 02 lagunas muy cercanas al caserío el Choloque, las grutas de Santa Rosa, una catarata ubicada muy cerca al caserío Perlmayo.

Este distrito presenta una serie de costumbres entre ellas la celebración de la cruz de Chalpón el 31 de mayo, su fiesta patronal el 23, 24 y 25 de noviembre en honor a la “Virgen del Carmen” y la I.E. celebra su aniversario el 01,02, y 03 de octubre, en estas festividades se presenta una serie de actividades religiosas, culturales, deportivas, agropecuarias, artesanales y folclóricas donde existe apoyo mutuo en la participación y

auspicio por parte de toda la población y la municipalidad haciendo de estas fiestas la más visitada porque cada huésped se siente acogido y feliz de encontrarse.

2. Hipótesis de la investigación

2.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021.

2.2 Hipótesis específicas

H.E.1 Existe una correlación positiva entre el liderazgo; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.2 Existe una correlación positiva entre la comunicación oportuna; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.3 Existe una correlación positiva entre el compromiso laboral; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.4 Existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.5 Existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo; y la la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

3. Variables de la investigación

Variable 1: Clima institucional

Ambiente generado en una Institución Educativa, a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros. Este ambiente tiene que ver con las fortalezas, actitudes, creencias, valores y motivaciones de cada trabajador u docente que se expresa en las relaciones personales y profesionales dentro de la institución (Paredes 2015)

Variable 2. Calidad de gestión educativa

Proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones que ayudan a mantener su autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales (Paredes, 2015).

4. Matriz de operacionalización de variables.

Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la IE “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS/ INSTRUMENTOS
V. 1 CLIMA INSTITUCIONAL	El clima institucional se refiere al ambiente interno y a las percepciones que tienen los miembros de una institución sobre su entorno de trabajo o estudio. Este clima es influenciado por las políticas, prácticas, y la cultura organizacional, y afecta tanto el desempeño como la satisfacción de los individuos dentro de la institución (Hoy & Miskel, 2013).	Las dimensiones clave en el clima institucional incluyen Liderazgo, que evalúa la capacidad de los líderes para guiar, motivar y apoyar al equipo con una visión clara y decisiones efectivas; Comunicación Oportuna, que mide la eficacia y prontitud de la comunicación, la apertura para recibir retroalimentación y la capacidad para resolver problemas rápidamente; Compromiso Laboral, que refleja la dedicación y lealtad de los miembros hacia la institución, su disposición a hacer esfuerzos adicionales y su identificación con los objetivos institucionales; Satisfacción Laboral, que se refiere al grado de contento de los empleados con sus roles, condiciones y ambiente de trabajo, afectando su motivación y desempeño y Trabajo en Equipo, que evalúa la colaboración, cohesión y capacidad para resolver conflictos y coordinar esfuerzos entre los miembros (Leithwood & Louis, 2012)	- Liderazgo	Nivel de confianza en el equipo de trabajo Divulgación de logros institucionales Apoyo del director a las decisiones Imparcialidad en la toma de decisiones Trato del director hacia el personal Confianza del director en el equipo Responsabilidad del director ante problemas Capacitación del personal	Encuesta
			- Comunicación oportuna	Acceso a la información Diversidad de canales de comunicación Escucha activa del directivo Fomento de la comunicación interna	
			- Compromiso Laboral	Claridad de los objetivos institucionales Conocimiento del progreso hacia las metas Orgullo de pertenecer a la institución Recomendación de la institución a otros Deseo de seguir en la institución Comprensión de los beneficios laborales	

				<p>Interés por el futuro de la institución</p> <p>- Satisfacción Laboral</p> <p>- Trabajo en Equipo</p>	<p>Equidad en la recompensa.</p> <p>Consideración de las aspiraciones del personal.</p> <p>Adecuación de los estímulos recibidos</p> <p>Adecuación del espacio físico para las actividades</p> <p>Calidad del ambiente físico para el trabajo</p> <p>Dificultades del entorno físico para el trabajo</p> <p>Disponibilidad de iluminación y comodidad</p> <p>Disponibilidad de personal suficiente</p> <p>Práctica de trabajo en equipo</p> <p>Aceptación en el grupo de trabajo</p> <p>Proximidad con los compañeros de trabajo</p> <p>Comodidad en el grupo de trabajo</p> <p>Facilidad de acceso a la información interna.</p> <p>Transparencia en la marcha de la institución</p>
V. 2	La calidad en la gestión educativa, según el SINEACE (2020), se basa en la capacidad de una institución para cumplir con los estándares establecidos, asegurando una	La calidad en la gestión educativa puede ser operacionalizada en cuatro áreas fundamentales. La Gestión Pedagógica Curricular abarca la planificación, implementación y evaluación del currículo, adaptándolo a las necesidades de los estudiantes, así como la formación y el desarrollo profesional de los docentes, e integrando metodologías de enseñanza eficaces. La Gestión	Gestión pedagógica Curricular	<p>Interés por mejorar la calidad de la enseñanza:</p> <p>Fomento del mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes:</p> <p>Valoración y reconocimiento del buen desempeño de los docentes:</p>	

CALIDAD DE LA GESTIÓN EDUCATIVA	educación efectiva mediante una planificación y ejecución eficiente de políticas, manejo adecuado de recursos y prácticas que promuevan el aprendizaje integral de los estudiantes. En contraste, el IPEBA (2021) se enfoca en la habilidad de las instituciones para implementar estrategias que aseguren la mejora continua, destacando la importancia de la evaluación periódica del desempeño académico, la eficacia en la gestión administrativa y pedagógica, y la participación activa de la comunidad educativa.	Organizativa se refiere a la estructura interna de la institución, asegurando claridad en los roles y responsabilidades, y eficacia en los procesos administrativos, incluyendo la coordinación entre departamentos y la optimización de recursos. La Gestión Administrativa se centra en la administración de recursos financieros, humanos y materiales, abarcando la planificación financiera, la gestión del personal y la administración de infraestructura y materiales educativos. Finalmente, la Gestión Comunitaria refleja el grado de participación y colaboración de la comunidad educativa, incluyendo la implicación de padres, alumnos y otros miembros en la toma de decisiones y en el apoyo a las actividades escolares.		Compromisos con los docentes para el mejoramiento del aprendizaje: Promoción de la innovación y capacitación docente: Decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E.:	Encuesta Cuestionario
			Gestión organizativa	Promoción del trabajo en equipo para el logro de las metas: Fomento de la colaboración y participación docente: Promoción de la identificación de los docentes con la I.E.: Fomento de la armonía y comprensión en la I.E.: Ejercicio de buen liderazgo en la I.E. Delegación de funciones entre los docentes	
			Gestión administrativa	Promoción de la participación de docentes y padres en la planificación institucional: Cumplimiento de normas y reglamentos de la I.E. y el Ministerio de Educación Buena administración de los recursos financieros	

				Preocupación por preservar los bienes y materiales de la I.E. Responsabilidad compartida en la toma de decisiones Capacidad directiva para desempeñarse en el cargo	
			Gestión comunitaria	Buenas relaciones entre la escuela y la comunidad Buena imagen de la escuela ante la comunidad Participación de la I.E. en actividades de la comunidad Apoyo de las instituciones de la comunidad a la I.E. Participación en la solución de problemas comunitarios Participación de la comunidad en eventos organizados por la escuela	

Nota: SINEACE (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa) y el IPEBA (Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica) continúan activos en 2024. Estas instituciones siguen siendo claves para la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa en el Perú.

SINEACE se encarga de la acreditación de programas e instituciones educativas, así como de la certificación de competencias laborales y profesionales, promoviendo la mejora continua en la calidad educativa del país.

IPEBA, que opera bajo la administración del SINEACE, se enfoca específicamente en la evaluación de la educación básica y la mejora de la calidad educativa en ese nivel, asegurando que los estándares establecidos se cumplan y se fortalezcan a través de estrategias de mejora continua.

Ambas instituciones siguen desarrollando investigaciones, normativas y evaluaciones en 2024 para apoyar la calidad educativa en el Perú.

El SINEACE y el IPEBA continúan operando activamente en 2024, desempeñando roles clave en la evaluación, acreditación y certificación de la calidad educativa en el Perú. SINEACE se centra en la acreditación de programas e instituciones educativas, mientras que el IPEBA se enfoca en la educación básica, garantizando la mejora continua mediante la implementación de estrategias y evaluaciones periódicas.

SINEACE. (2024). *Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa*. <https://www.sineace.gob.pe>

IPEBA. (2024). *Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica*. <https://www.ipeba.gob.pe>

5. Población y muestra

El presente estudio de investigación “Relación del clima institucional y la calidad de la gestión, en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” distrito Toribio Casanova, en el año 2021 la población, está constituida por 01 director, 7 docentes, 01 un administrativo, 59 padres de familia y 62 estudiantes haciendo un total de 130 integrantes. La selección de la muestra es no probabilística a juicio del investigador, la muestra estuvo conformada por 1 director, 5 docentes y 25 estudiantes sumando 31 integrantes de la institución educativa en mención.

La elección de una muestra no probabilística conformada por un director, cinco docentes y veinticinco estudiantes para un estudio sobre el clima organizacional y la calidad de gestión puede justificarse en base a la importancia de la ponderación de cada grupo en la estructura educativa. A continuación, se describe la justificación desde la perspectiva del diseño correlacional y la ponderación de los roles involucrados:

Ponderación del cargo de director: El director es la figura de mayor jerarquía en una institución educativa y tiene una visión global y estratégica sobre el clima organizacional y la calidad de gestión. La inclusión de un director en la muestra es crucial porque sus decisiones y liderazgo impactan directamente en el ambiente laboral y, por ende, en el desempeño de la institución. Además, en un diseño correlacional, la perspectiva del director aporta un análisis de cómo las políticas y estrategias de gestión influyen en la calidad educativa.

Ponderación de los docentes Los docentes representan un grupo clave en la implementación de políticas y estrategias educativas. Seleccionar cinco docentes permite obtener una variedad de perspectivas y experiencias que pueden reflejar de manera más completa la realidad del clima organizacional. En un contexto educativo, los docentes

interactúan directamente con los estudiantes y tienen un rol significativo en la aplicación práctica de la gestión institucional, lo que justifica su inclusión y número en la muestra.

Ponderación de los estudiantes: Los estudiantes son los beneficiarios directos del sistema educativo, y su percepción del clima organizacional es fundamental para evaluar la calidad de la gestión. Incluir veinticinco estudiantes en la muestra permite captar una muestra representativa de sus experiencias y percepciones, asegurando que las conclusiones del estudio sean relevantes para la evaluación de la gestión educativa desde la perspectiva del usuario final.

Justificación desde el diseño correlacional:

Para Ortiz (2019) en un estudio correlacional, el objetivo es determinar la relación entre dos o más variables. Para el caso de clima organizacional y calidad de gestión, es importante capturar las percepciones de diferentes actores que interactúan dentro del sistema educativo. La elección de una muestra no probabilística permite seleccionar a aquellos individuos que, por su rol y experiencia, pueden proporcionar datos significativos para el análisis. Al ponderar cada grupo (director, docentes y estudiantes), se garantiza que la muestra sea balanceada en términos de su influencia y representación dentro de la institución educativa. Este enfoque permite que el análisis correlacional refleje de manera más precisa las dinámicas internas de la institución y cómo estas afectan la calidad de la gestión.

- La elección de una muestra no probabilística se justifica en estudios correlacionales para asegurar que los individuos seleccionados, como directores, docentes y estudiantes, representen las percepciones más relevantes sobre el clima organizacional y la calidad de gestión (Kerlinger & Lee, 2002; Creswell, 2014).
- La inclusión de un director en la muestra es esencial dado su rol jerárquico y su influencia directa en la calidad de la gestión educativa, lo que permite un análisis más

profundo de la relación entre el liderazgo y el ambiente organizacional (Bryman, 2016).

- La participación de docentes y estudiantes proporciona una visión integral del clima organizacional, ya que estos grupos experimentan y responden a las políticas y estrategias implementadas por la administración escolar (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2019).

6. Unidad de análisis

Corresponde a cada uno de los docentes, directivos, administrativos, padres de familia y estudiantes de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova en el año 2021

7. Métodos de investigación

Se ha utilizado el método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables.

Correlacional

Se mide el grado de asociación de variables. Por ejemplo, se puede realizar un análisis de correlación de Pearson.

Tiene como finalidad conocer la relación o determinar el grado de asociación (no causal) que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Arias, 2006; Hernández-Sampieri, 2014)

En estos estudios, primero se miden las variables y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones; luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación (Hernández-Sampieri et al, 2014).

Su utilidad principal es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas; es decir, “intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas” (Hernández-Sampieri et al, 2014).

Algunos autores consideran a los estudios correlacionales como un tipo de investigación descriptiva que trata de determinar el grado de relación existente entre las variables

Inductivo – Deductivo

El método inductivo-deductivo combina la lógica inductiva y deductiva para la investigación. Se basa en la idea de que el conocimiento se puede generar tanto a partir de la observación y el análisis de casos particulares (inducción) como de la aplicación de principios generales a casos específicos (deducción). (Dávila, 2006)

Estadístico

Conjunto de técnicas y herramientas matemáticas que se utilizan para recolectar, analizar e interpretar datos numéricos con el fin de obtener conocimiento sobre un tema específico. (Merchán, 2021)

8. Tipo de investigación

Descriptiva

Porque describe la relación que existe entre la variable: clima institucional y la calidad de la gestión educativa en la Institución “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova.

Correlacional

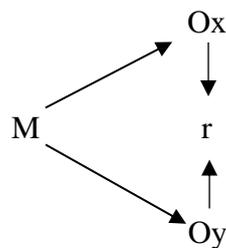
Porque describe relaciones entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa en un momento determinado.

9. Diseño de investigación

Es no Experimental de tipo transeccional, descriptivo correlacional. Marroquín (2012), Descriptivo correlacional.

Según Valderrama (s.f.), a esta investigación le corresponde el diseño investigativo **Correlacional**, debido a que se van a correlacionar dos variables. “Este tipo de estudios tiene como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables”

El diseño *es no experimental, descriptivo, Correlacional* tiene el siguiente esquema:



Donde:

M = Muestra de investigación

Ox = Observaciones de la variable 1: Clima institucional

Oy = Observaciones de la variable 2 Calidad de la gestión

r = índice de relación entre las dos variables estudiadas.

10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta.

Instrumentos

El instrumento de medición para el clima institucional tiene 34 preguntas, para la dimensión Liderazgo con 8 indicaciones, la siguiente dimensión Comunicación oportuna con 4 indicadores, la siguiente dimensión Compromiso laboral con 8 indicadores, la siguiente dimensión Satisfacción laboral tiene 8 indicadores y trabajo en equipo que también cuenta con 8 indicadores. Sus respuestas de categoría de Likert son siempre con 3 puntos, a veces con 2 puntos y nunca con 1 punto. El instrumento elaborado y adaptado en un cuestionario tipo Likert (ver anexo 01 y 02).

El instrumento de medición para la gestión educativa tiene 24 preguntas, para la dimensión Gestión pedagógica con 6 indicaciones, la siguiente dimensión Gestión organizativa con 6 indicadores, la siguiente dimensión Gestión administrativa con 6 indicadores, la siguiente dimensión Gestión comunitaria tiene 6 indicadores. Sus respuestas de categoría de Likert son siempre con 3 puntos, a veces con 2 puntos y nunca con 1 punto. El instrumento elaborado y adaptado en un cuestionario tipo Likert (ver anexo 01 y 02).

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

La técnica será la estadística inferencial de Pearson y para realizar el ordenamiento, clasificación y organización del material recolectado, y luego analizar, explicar, interpretar o comprender la información obtenida, se utilizará el programa estadístico SPSS y Microsoft Excel. Asimismo, se procedió a la interpretación y análisis de los resultados, para mejor presentación objetiva de la información captada, se diseñaron tablas de contingencia para identificar el coeficiente del nivel de correlación entre ambas variables.

12. Validez y confiabilidad

Para determinar la validez de los instrumentos de medición, se usó el criterio de juicio de dos expertos que opinaron favorablemente en el 100% de los ítems para los dos instrumentos de medición.

Para establecer estadísticamente su Confiabilidad; se consideró una muestra piloto de 12 unidades muestrales con similares características a los integrantes de la muestra utilizándose el indicador “Alpha de Cronbach” con su respectiva escala valorativa. Para la variable Clima institucional con un Alpha de Cronbach de 0.804 de categoría muy bueno. La variable calidad de gestión con un Alpha de Cronbach de 0.914 de categoría excelente y el General con Alpha de Cronbach de 0.901 de categoría excelente, es decir el instrumento de medición es válido y confiable. (Ver apéndice)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

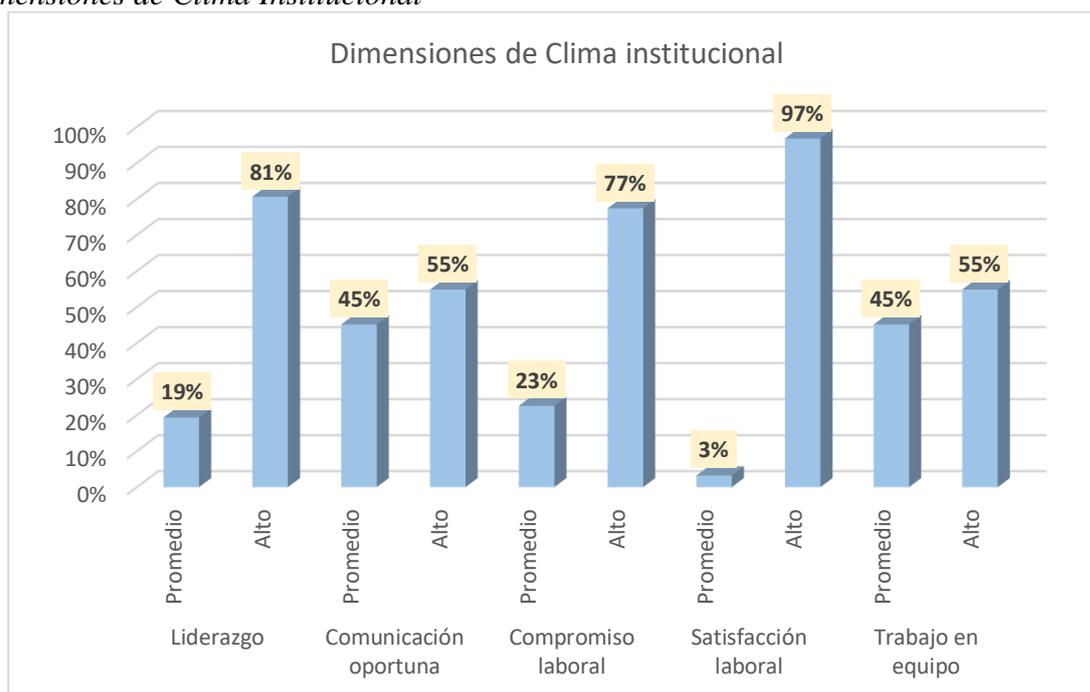
Tabla 1

Dimensiones de la variable Clima Institucional

Dimensión	Categoría	frec.	%
Liderazgo	Promedio	6	19%
	Alto	25	81%
Comunicación oportuna	Promedio	14	45%
	Alto	17	55%
Compromiso laboral	Promedio	7	23%
	Alto	24	77%
Satisfacción laboral	Promedio	1	3%
	Alto	30	97%
Trabajo en equipo	Promedio	14	45%
	Alto	17	55%
Total		31	100%

Nota: Dimensión Liderazgo: 0-16 Promedio, 17-a más Alto
Dimensión Comunicación oportuna: 0-16 Promedio, 17-a más Alto
Dimensión Compromiso laboral: 0-16 Promedio, 17-a más Alto
Dimensión Satisfacción laboral: 0-16 Promedio, 17-a más Alto
Dimensión Trabajo en equipo: 0-12 Promedio, 13-a más Alto

Figura 1
Dimensiones de Clima Institucional



Nota: Para Clima Institucional en la dimensión Liderazgo: promedio con 19% y alto con 81%. En Comunicación oportuna: promedio con 45% y alto con 55%. Para Compromiso laboral: promedio con 23% y alto con 77%. En Satisfacción laboral: promedio con 3% y alto con 97%. Para Trabajo en equipo: promedio con 45% y alto con 55%.

Fuente: Aplicación del Cuestionario.

Análisis y discusión:

En la tabla 1, Dimensiones de Clima institucional. El 81% están en la categoría alto para la dimensión liderazgo, el 55% se encuentra en la categoría alto para la dimensión comunicación oportuna, el 77% se encuentra en categoría alto para la dimensión compromiso laboral, el 97% están en la categoría alto para la dimensión satisfacción laboral y el 55% se encuentran en la categoría alto para la dimensión trabajo en equipo.

En cuanto al liderazgo pedagógico propuesto por el MINEDU (2015) deben orientarse a cambios sustanciales con un nuevo rol directivo, en los resultados obtenidos se tuvo un alto porcentaje que favorece el diseño y desarrollo de mejoras integrales.

En los resultados obtenidos Vásquez (2023), con la dimensión Liderazgo dio como resultado el 55% siendo diferente con el resultado obtenido en este estudio donde se obtuvo el 81%.

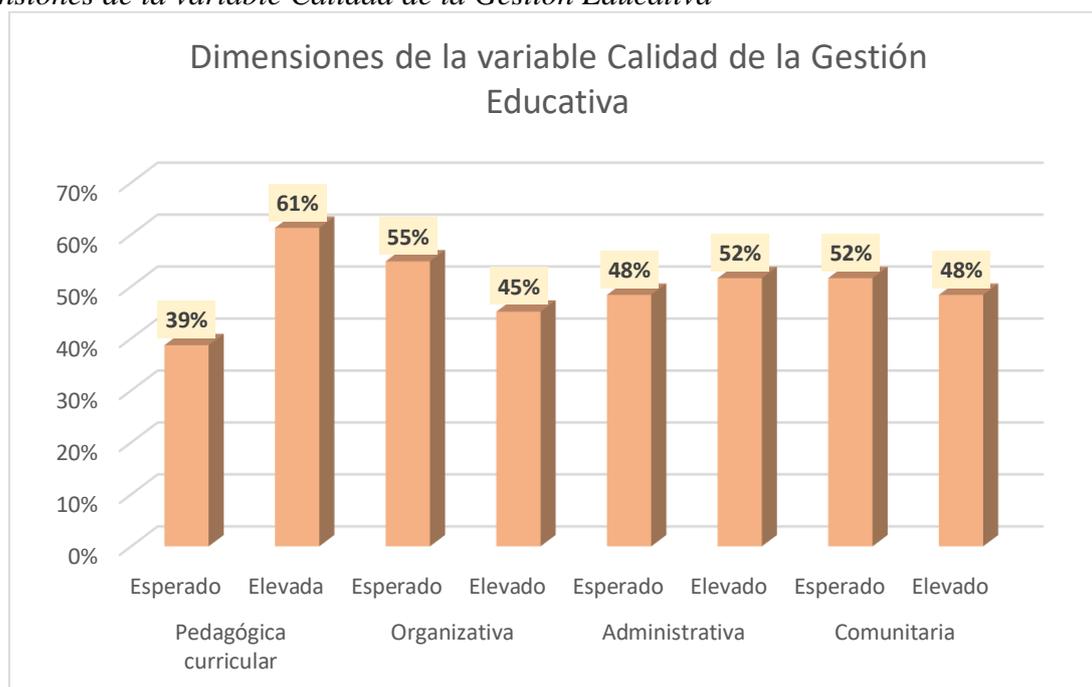
Para Vargas (2020), se tuvo los resultados, respecto a dimensiones de clima institucional. con la dimensión compromiso dio como resultado el 50% en categoría regular, sin embargo, el resultado en este trabajo tuvo el 77% en la categoría promedio. con la dimensión satisfacción dio como resultado el 86.7% teniendo una alta similitud con el resultado obtenido en este trabajo con la dimensión Satisfacción laboral siendo el 97% en categoría alto. Con la dimensión trabajo en equipo dio como resultado el 73.3% no teniendo similitud con el resultado obtenido en este trabajo con la dimensión trabajo en equipo siendo el 55% en categoría alto.

Tabla 2
Dimensiones de la variable Calidad de la Gestión Educativa

Dimensión	Categoría	frec.	%
Pedagógica curricular	Esperado	12	39%
	Elevada	19	61%
Organizativa	Esperado	17	55%
	Elevado	14	45%
Administrativa	Esperado	15	48%
	Elevado	16	52%
Comunitaria	Esperado	16	52%
	Elevado	15	48%
Total		31	100%

Nota: Dimensión Pedagógica curricular: 0-15 Esperado, 16-a más Elevada
 Dimensión Organizativa: 0-15 Esperado, 16-a más Elevada
 Dimensión Administrativa: 0-15 Esperado, 16-a más Elevada
 Dimensión Comunitaria: 0-15 Esperado, 16-a más Elevada

Figura 2
Dimensiones de la variable Calidad de la Gestión Educativa



Nota: Para Calidad de la Gestión Educativa en la dimensión Pedagógica curricular: Esperado con 39% y elevado con 61%. En Organizativa: Esperado con 55% y elevado con 45%. Para Administrativa: Esperado con 48% y elevado con 52%. En Comunitaria: Esperado con 52% y elevado con 48%.

Fuente: Aplicación del Cuestionario.

Análisis y discusión:

En la tabla 2, Dimensiones de Gestión educativa. La dimensión pedagógica con categoría elevada es el 61%, el 55% pertenece a la categoría esperado en la dimensión organizativa, el 52% pertenece a la categoría elevado para la dimensión administrativa y el 52% pertenece a la categoría esperado para la dimensión comunitaria.

Para ello es preciso considerar los requerimientos y aportes que derivan de los nuevos instrumentos curriculares como las bases curriculares, de los estándares de aprendizaje y los programas de estudios. También las provenientes del sistema de aseguramiento de la calidad en términos de indicadores de calidad, resultados y logros educativos, y de aprendizaje y ordenamiento de los establecimientos educacionales, necesita más impulso pues sólo el 61% estarían en condición de participar con mejoras.

Según Vargas (2020), en su trabajo de investigación muestra los siguientes resultados, respecto a Dimensiones de Calidad de la Gestión Educativa. Con la dimensión Labor pedagógica dio como resultado el 61% en la categoría elevada tendiendo similitud con el resultado de este trabajo siendo pedagógica curricular tenido el 61%. Con la dimensión Adecuada organización dio como resultado el 36.7% en la categoría siempre tendiendo una diferencia con el resultado de este trabajo siendo pedagógica curricular tenido el 45% en la categoría elevada. Con la dimensión administrativa dio como resultado el 43.3% en la categoría siempre no tendiendo similitud con el resultado de este estudio, siendo administrativa tenido el 52% en la categoría elevada. Con la dimensión comunitaria dio como resultado el 60% en la categoría siempre no tendiendo semejanza con el resultado de este trabajo siendo comunitaria tenido el 48% en la categoría elevada.

2. Resultados totales de las variables de estudio

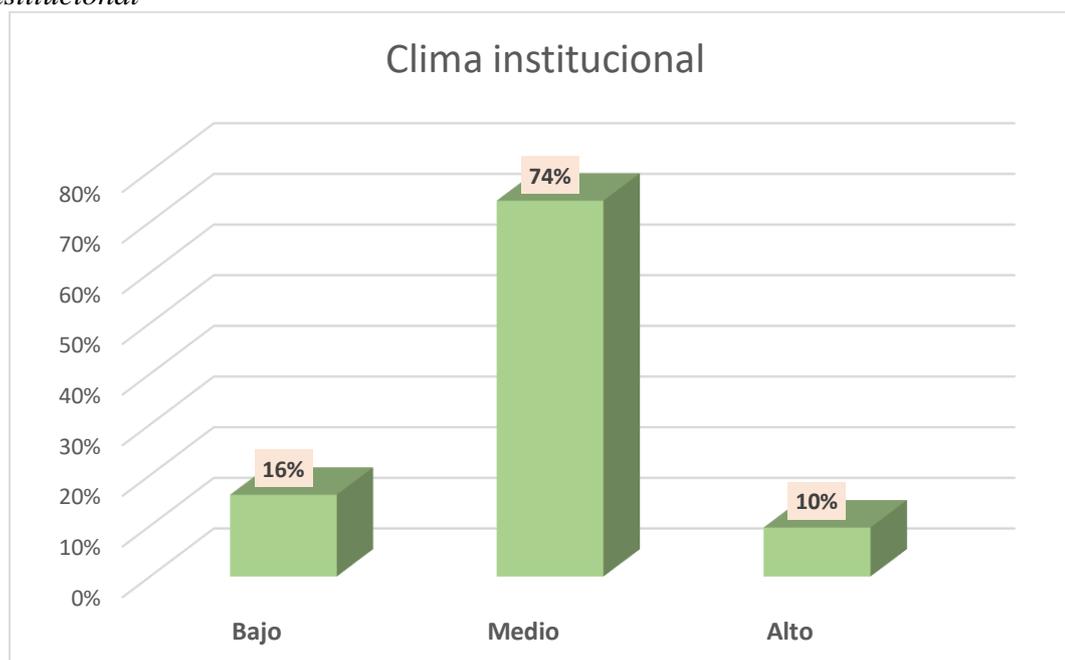
Tabla 3

Clima Institucional

Categoría	frec.	%
Bajo	5	16%
Medio	23	74%
Alto	3	10%
Total	31	100%

Nota: Clima institucional: 0-70 Bajo, 71-84 Medio, 85-a más Alto

Figura 3
Clima institucional



Nota: Para Clima institucional: Bajo con 16%, el 74% es medio y alto con 10%.

Fuente: Aplicación del Cuestionario.

Análisis y discusión:

En la tabla 3, Clima institucional. El 74% pertenece a la categoría medio, el 16% a la categoría bajo y el 10% a la categoría alto.

Para Meza (2019), el clima institucional en el sistema educativo constituye un indicador de calidad, muy pertinente y necesaria para ser analizado en un sistema organizacional donde varios grupos de personas se relacionan e interactúan entre sí. Las características que identifican el buen clima agradable y positivo que permita desarrollar los objetivos estratégicos, es fundamental definir también lo que se entiende por convivencia.

Los resultados de Arias (2020) establecieron para el clima institucional 66% entre regular y bueno, diferente al 74% en la categoría medio de esta investigación.

Tabla 4

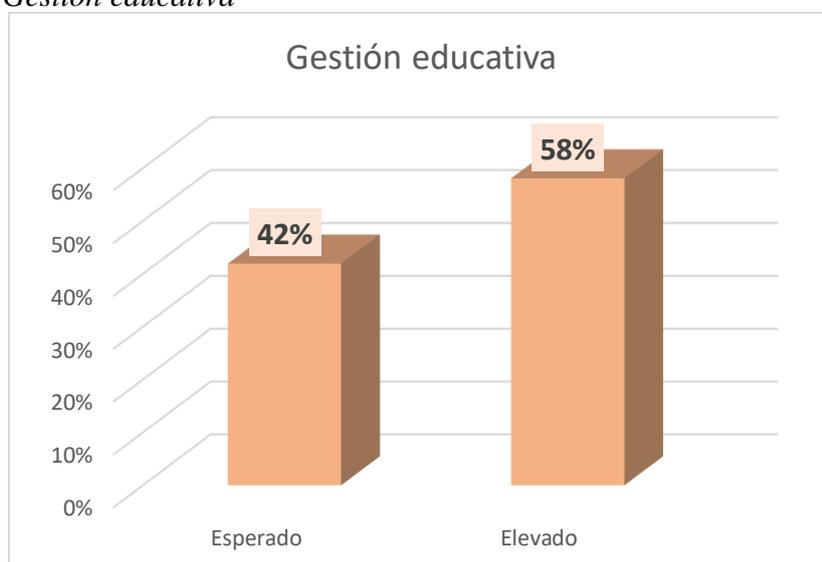
Calidad de la Gestión Educativa

Categoría	frec.	%
Esperado	13	42%
Elevado	18	58%
Total	31	100%

Nota: Gestión educativa: 0-60 Esperado, 61-a más Elevado

Figura 4

Calidad de la Gestión educativa



Nota: Para Calidad de la Gestión educativa: Esperado con 42% y el 58 es elevado%.

Fuente: Aplicación del Cuestionario.

Análisis y discusión:

En la tabla 4, Calidad de la Gestión Educativa. El 58% pertenece a la categoría elevado y el 42% pertenece a la categoría esperado.

Según Vargas (2020) en su trabajo de investigación muestra los siguientes resultados, respecto a la buena gestión educativa en la Institución, 26.7% en la categoría regular y el resultado obtenido en este trabajo es el 58% en la categoría elevado, se infiere diferencias en la gestión educativa.

Según Arias (2020) en su tesis obtuvo 60% en la categoría bueno o excelente para la gestión educativa, similar al 58% de categoría elevado obtenido en este estudio.

Tabla 5

Clima Institucional asociada a Calidad de la Gestión Educativa

Clima Institucional	Calidad de la Gestión Educativa			
	Esperado		Elevado	
	frec.	%	frec.	%
Bajo	5	38%	0	0%
Medio	8	62%	15	83%
Alto	0	0%	3	17%
Total	13	100%	18	100%

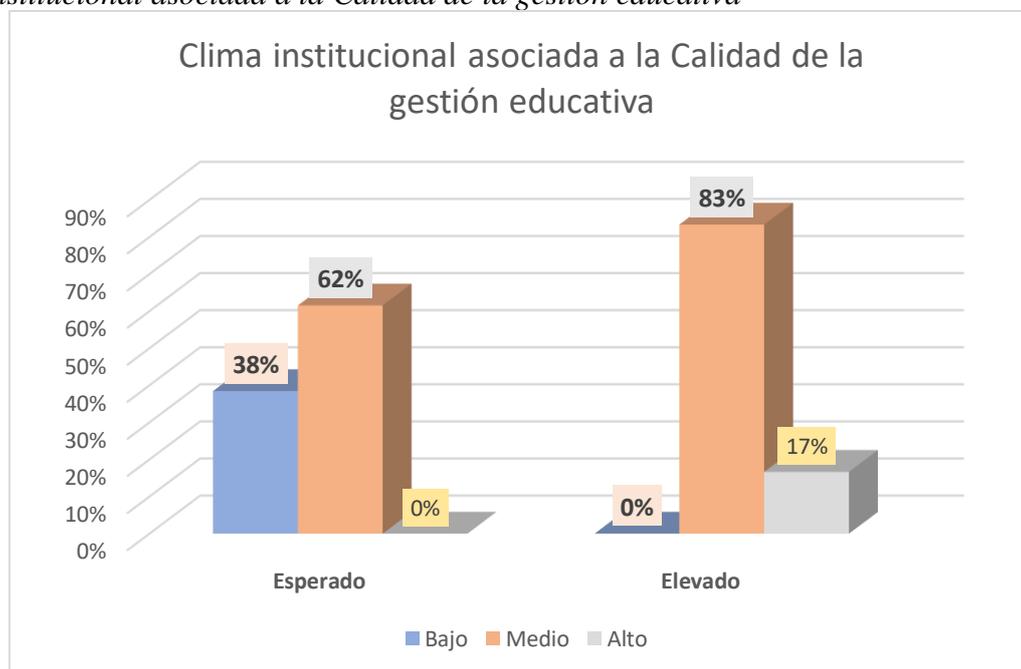
Nota: Para Clima Institucional versus calidad de la gestión educativa, Bajo con esperado el 38%,

Medio con esperado el 62%. Medio con elevado: el 83% y alto con elevado el 17%.

Rho de Spearman= 0.821

Figura 5

Clima Institucional asociada a la Calidad de la gestión educativa



Análisis y discusión:

En la Tabla 5, Clima institucional versus Calidad de la Gestión Educativa. La variable clima institucional en la categoría medio, el 62% se asocia con la variable esperado en la variable calidad de la gestión educativa y el 83% para la categoría elevado para la variable calidad de la gestión educativa.

La Calidad de Gestión Educativa conformada por un conjunto de procesos organizados permite que una institución de educación logre sus objetivos y metas, Según los resultados un clima institucional bajo o medio ha presentado una calidad de gestión esperada o acostumbrada, sin embargo, un clima institucional medio conduce a una calidad de gestión elevada o alta. Una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos. Una buena gestión escolar facilita el trabajo organizado y favorece el desarrollo de las competencias.

Meza (2019) encontró que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792 siendo una magnitud buena, similar a la que se encontró en este estudio con una correlación de 0.821 y Sig.=0.000

Para Arias (2020) el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.790 con significación 0.000; similar al Rho=0.821 y Sig.=0.000, determinado en esta investigación.

De lo anterior se estableció que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la calidad de gestión educativa.

3. Prueba de hipótesis

Según la Tabla 17, la distribución la mayoría de mediciones es no son normales se usa inferencia no paramétrica, correlación rho de Spearman.

3.1 Hipótesis de la investigación

a) Formulación de la hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el Clima Institucional y la Calidad de la Gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021.

Ho: No Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021.

b) Nivel de significación

Nivel de significación 0.05 o 5%

c) Estadístico de prueba

Prueba $T_{(n-2)}$ para correlación:

$$T'_{(n-2)} = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

$r = 0.821$ (ver tabla 6)

d) Evaluar valor p o Sig. para la decisión

Sig. = $P(T_{(n-2)} > T'_{(n-2)}) = 0.000$

Tabla 6

Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y la Calidad de la Gestión Educativa

		Calidad de la Gestión Educativa
Clima Institucional	Coefficiente de correlación	0.821
	Sig.	0.000

e) Decisión

Sig=0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza H_0 . Por tanto, existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021, con una significación del 5%.

Tabla 7

Correlaciones de Spearman entre las dimensiones del Clima Institucional versus la Calidad de la Gestión Educativa

Clima Institucional	Rho de Spearman	Gestión educativa
Liderazgo	Coeficiente de correlación	0.560
	Sig.	0.001
Comunicación oportuna	Coeficiente de correlación	0.659
	Sig.	0.000
Compromiso Laboral	Coeficiente de correlación	0.698
	Sig.	0.000
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	0.218
	Sig.	0.12
Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	0.184
	Sig.	0.161
Gestión educativa	Rho de Spearman	Clima institucional
Gestión pedagógica curricular	Coeficiente de correlación	0.767
	Sig.	0.000
Gestión organizativa	Coeficiente de correlación	0.787
	Sig.	0.000
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.779
	Sig.	0.000
Gestión comunitaria	Coeficiente de correlación	0.774
	Sig.	0.000

De la tabla 7 la dimensión liderazgo se correlacionó ($\rho = 0.560$, $\text{Sig.} = 0.000$) en forma directa, positiva y significativa con la Calidad de Gestión educativa

La dimensión liderazgo se correlacionó ($\rho = 0.560$, $\text{Sig.} = 0.000$) en forma directa, positiva y significativa con la Calidad de Gestión educativa

La dimensión liderazgo se correlacionó ($\rho= 0.560$, $\text{Sig.}=0.000$) en forma directa, positiva y significativa con la Calidad de Gestión educativa

La dimensión liderazgo se correlacionó ($\rho= 0.560$, $\text{Sig.}=0.000$) en forma directa, positiva y significativa con la Calidad de Gestión educativa

La dimensión liderazgo se correlacionó ($\rho= 0.560$, $\text{Sig.}=0.000$) en forma directa, positiva y significativa con la Calidad de Gestión educativa

3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

a) Formulación de hipótesis

H.E.1 Existe correlación entre el liderazgo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.0 No existe una correlación entre el liderazgo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

b) Nivel de significación

Nivel de significación 0.05 o 5%

c) Estadístico de prueba

Prueba $T_{(n-2)}$ para correlación:

$$T'_{(n-2)} = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

$r = 0.560$ (ver tabla 7)

d) Evaluar valor p o Sig. para la decisión

$\text{Sig.} = P(T_{(n-2)} > T'_{(n-2)}) = 0.001$

e) Decisión

Sig.=0.010 menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza Ho. Por tanto,

Existe correlación entre el liderazgo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021, con una significación del 5%.

Hipótesis específica 2

a) Formulación de hipótesis

H.E.2 Existe una correlación entre la comunicación oportuna y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.o No Existe una correlación entre la comunicación oportuna y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

Nivel de significación

Nivel de significación 0.05 o 5%

b) Estadístico de prueba

Prueba $T_{(n-2)}$ para correlación:

$$T'_{(n-2)} = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

$r = 0.659$ (ver tabla 7)

c) Evaluar valor p o Sig. para la decisión

Sig.= $P(T_{(n-2)} > T'_{(n-2)}) = 0.000$

d) Decisión

Sig.=0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza Ho. Por tanto,

Existe una correlación entre la comunicación oportuna y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021, con significación 5%.

Hipótesis específica 3

a) Formulación de hipótesis

H.E.3 Existe una correlación entre el compromiso laboral y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.o No existe una correlación entre el compromiso laboral y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

Nivel de significación

Nivel de significación 0.05 o 5%

b) Estadístico de prueba

Prueba $T_{(n-2)}$ para correlación:

$$T'_{(n-2)} = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

$r = 0.698$ (ver tabla 7)

c) Evaluar valor p o Sig. para la decisión

Sig.= $P(T_{(n-2)} > T'_{(n-2)}) = 0.000$

d) Decisión

Sig.= 0.000 menor a 0.05, en consecuencia, se rechaza H_0 .

Existe una correlación entre el compromiso laboral y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021., con una significación del 5%.

Hipótesis específica 4

a) Formulación de hipótesis

H.E.4 Existe una correlación entre la satisfacción laboral; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

H.E.0 No existe una correlación entre la satisfacción laboral; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

Nivel de significación

Nivel de significación 0.05 o 5%

b) Estadístico de prueba

Prueba $T_{(n-2)}$ para correlación:

$$T'_{(n-2)} = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

$r = 0.218$ (ver tabla 7)

c) Evaluar valor p o Sig. para la decisión

Sig.= $P(T_{(n-2)} > T'_{(n-2)}) = 0.120$

d) Decisión

Sig.= 0.254 mayor a 0.05, en consecuencia, no se rechaza H_0 . Por tanto, no existe una correlación entre la satisfacción laboral y la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021, con significación del 5%.

Hipótesis específica 5

a) Formulación de hipótesis

H.E.5 Existe una correlación entre el trabajo en equipo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021

H.E.0 No existe una correlación entre el trabajo en equipo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021

Nivel de significación

Nivel de significación 0.05 o 5%

b) Estadístico de prueba

Prueba $T_{(n-2)}$ para correlación:

$$T'_{(n-2)} = \frac{r - 0}{\sqrt{\frac{1 - r^2}{n - 2}}}$$

$$r = 0.184 \quad (\text{ver tabla 7})$$

c) Evaluar valor p o Sig. para la decisión

$$\text{Sig.} = P(T_{(n-2)} > T'_{(n-2)}) = 0.161$$

d) Decisión

Sig.=0.161 mayor a 0.05, en consecuencia, se rechaza H_0 . Por tanto, no existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021, no hay una significación del 5%.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE MEJORA

1. Nombre de la propuesta:

Mejorar el clima institucional como factor asociado a la calidad de gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021

2. Problemática

Problemática en la mejora del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en centros educativos:

Los centros educativos enfrentan diversos desafíos que impactan negativamente en el clima institucional y la calidad de gestión.

En cuanto al clima institucional, se observa una baja participación y comunicación entre los diferentes actores, un liderazgo ineficaz y una deficiente gestión de conflictos. Esto genera un ambiente de desconfianza, apatía y conflictividad que afecta el bienestar de la comunidad educativa.

En cuanto a la calidad de gestión, se observa una planificación deficiente, recursos insuficientes y una evaluación ineficaz. Esto limita la capacidad del centro educativo para alcanzar sus objetivos y ofrecer una educación de calidad.

Las consecuencias de estas problemáticas son variadas: bajo rendimiento académico, desmotivación del personal, alta rotación de personal y deterioro de la imagen del centro educativo.

Para abordar estas problemáticas, se propone implementar un programa integral que incluya:

- Fortalecimiento de los canales de comunicación y participación.
- Desarrollo de un liderazgo participativo y motivador.
- Implementación de estrategias para la gestión efectiva de conflictos.

- Elaboración de un plan estratégico con objetivos claros y metas alcanzables.
- Optimización de la gestión de recursos.
- Implementación de un sistema de evaluación integral y formativa.

Esta propuesta busca crear un ambiente escolar positivo y acogedor, mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, fortalecer la gestión del centro educativo y lograr una mayor satisfacción de la comunidad educativa.

La mejora del clima institucional y la calidad de gestión son fundamentales para el éxito de cualquier centro educativo. Es importante que todas las personas involucradas en la comunidad educativa se comprometan con este proceso de mejora continua.

3. Fundamentación

Los estudios actuales sobre calidad de gestión y, en este caso, la calidad asociada al clima institucional, esta relación aparece contextualizada en América Latina. El propósito que se sigue con este trabajo es argumentar la significación y el lugar que ocupa el clima institucional como factor directamente asociado a la calidad de gestión. Se sostienen algunas ideas básicas: a saber, América Latina no ha satisfecho metas elementales en cuanto a equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que representa un lastre en el trabajo por la calidad de este servicio; la calidad de gestión está asociada a un conjunto de factores entre los que se cuentan los factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como un importante factor humano: el clima institucional, que resulta vital según la postura que se sostiene. En ese orden, se señalan las limitaciones que se presentan hoy en el proceso de formación inicial y continua del personal docente, así como los desafíos que debe encarar como parte de su desempeño para brindar una respuesta coherente que implica una educación de calidad en el presente siglo y los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se viven a diario. Este ensayo es la expresión de una

sistematización teórica, sobre la base de consultas de diversas fuentes sobre el tema, en la que se resaltan, por su valor, informes de organismos internacionales.

4. Objetivos

- Describir la calidad de gestión antes del programa del clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021
- Implementar actividades para la mejora del clima institucional en el logro de la calidad de gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021
- Describir a la calidad de gestión después del programa de clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021

5. Responsables

Los directores en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021

6. Duración

Año 2024

7. Resultados esperados

Elevar el nivel del clima institucional y en consecuencia obtener calidad Total (infraestructura, gestión, materiales, sinergia, pedagogía liderazgo) de servicio educativo en todos los aspectos

8. Beneficios

Desarrollo del buen clima institucional en beneficio de la educación en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021.

9. Presupuesto

Cuadro 1 *Presupuesto*

Costos de Arranque		Soles
Estudio de implementación		7000
Software		3000
Equipo		3000
		6000
Costos Fijos (mensual)		
Personal		2000
Energía, internet, servicios		150
		2150
Costos Variables		
Material	unidad	2000
Promoción y publicidad		3000
		4000
Costo total inicial		13150

10. Cronograma de acciones

Cuadro 2 Actividades, estrategias, instrumento y tiempo analizados para la mejora

Problemas	Objetivo del plan	Actividades	Estrategias/Recursos	Instrumentos	2024												2025		
					Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar		
Principal:	General: Direcciones básicas para la educación																		
¿El programa de mejora de clima institucional influye en favorecer la calidad de gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, Región Cajamarca año 2021?	Específico 1																		
	Describir la calidad de gestión antes del programa del clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021	Describir las actividades dentro de la Institución Educativa	Describir las actividades antes del clima en la Institución Educativa dentro de los estándares, sino los casos excepcionales- que se salen de los estándares- para corregirlo y lograr la normalidad																
	Específico 2																		
	Implementar actividades para la mejora del clima institucional en el logro de la calidad de gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021	Desarrollar un plan de reuniones para la Institución Educativa	Desarrollar un plan de reuniones cada tres meses, para seguimiento de la Encuesta de Clima y tiene como finalidad recopilar las opiniones de cada uno de los colaboradores. Se llevarán a cabo reuniones específicas con los diferentes grupos focales (que serán escogidos aleatoriamente y en forma rotativa)																

Específico 3

<p>Describir a la calidad de gestión después del programa de clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021</p>	<p>Desarrollo del modelo japonés para la Institución Educativa</p>	<p>Desarrollar el modelo japonés CWQC (Company Wide Quality Control) es un enfoque de gestión de calidad desarrollado en Japón que se encuentra en los orígenes del sistema conocido actualmente como TQM o Gestión de la Calidad Total. El CWQC se centra en la participación activa de todos los empleados en la mejora continua de los procesos y productos de la empresa.</p>															
---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

11. Plan de evaluación de la propuesta

Cuadro 3

Plan de evaluación de la propuesta

N°	ACTIVIDADES	AVANCE		
		INICIO	PROCESO	TERMINADO
1	Evaluar el avance descriptivo de las actividades dentro de la Institución Educativa			
2	Monitoreo y control del desarrollo de un plan de reuniones para la Institución Educativa			
3	Control y revisión del desarrollo del modelo japonés (CWQC, TQM) para la Institución Educativa			

CONCLUSIONES

1. En cuanto a la Investigación se concluye que existe relación fuerte, directa y significativa (rho de Spearman = 0.821; Sig. =0.000) entre el clima institucional y la calidad de la gestión educativa para la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el año 2021.
2. En cuanto a la Investigación se concluye que existe relación moderada, directa y significativa (rho de Spearman = 0.560; Sig. =0.001) entre las dimensiones liderazgo y gestión de la calidad educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.
3. En cuanto a la Investigación se concluye que existe relación fuerte, directa y significativa (rho de Spearman = 0.659; Sig. =0.000) entre las dimensiones comunicación oportuna y gestión de la calidad de gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.
4. En cuanto a la Investigación se concluye que no existe relación fuerte, directa y significativa (rho de Spearman = 0.698; Sig. =0.000) en las dimensiones compromiso laboral y calidad de gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.
5. En cuanto a la Investigación se concluye que no existe relación fuerte, directa y significativa (rho de Spearman = 0.218; Sig. =0.120) en las dimensiones satisfacción laboral y gestión de la calidad educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.
6. En cuanto a la Investigación se concluye que no existe relación fuerte, directa y significativa (rho de Spearman = 0.184; Sig. =0.161) en las dimensiones trabajo en equipo y gestión de la calidad para la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere a los directivos de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021, comprometerse a los participantes administrativos, docentes estudiantes y padres de familia con talleres para mejorar el clima institucional y en consecuencia se tendrá mejores logros en la calidad de gestión educativa.
2. Se sugiere a los directivos, docentes y administrativos, revisar los procesos de satisfacción laboral y trabajo en equipo, con todas dimensiones de calidad educativa.
3. Se sugiere al director de la UGEL correspondiente, impulsar el liderazgo pedagógico, la innovación docente, la comunicación efectiva y la satisfacción laboral y trabajo en equipo fomentar la participación de la comunidad educativa y realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las medidas tomadas, con el objetivo de hacer más eficiente la calidad de gestión educativa.
4. Se sugiere a los responsables de las instituciones educativas locales realizar este tipo de estudio para proponer en forma oportuna estrategias o directivas en favor del clima institucional y mejorar así la calidad de gestión educativa.
5. Se sugiere al director de DRE fortalecer el clima institucional, en satisfacción laboral y trabajo en equipo en beneficio de la calidad de LA gestión educativa.

REFERENCIAS

- Albañil, A. (2018). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2243>
- Alvarado, C. (2023). Gestión Institucional: ¿qué es? ¿cómo implementarla en entornos educativos? Pensemos Gestión. <https://gestion.pensemos.com/>
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla* [Tesis de Maestría, Universidad de Antioquia]. http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105_franciscoalvarezvalencia.pdf
- Alves, J. (20 de febrero de 2018). Revista Psicología del deporte. *Liderazgo y clima organizacional*: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Aranda, L. I. (2002). *Estilos de gestión según género en el diseño*. Lima: Proquest.
- Arias, M. (2020). *Clima institucional y gestión educativa en docentes de instituciones educativas del distrito de Mazocruz en Puno, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94033?show=full>
- Barraza, M. y Acosta, M. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución de Educación para media superior Innovación Educativa*, Vol. 8, núm. 45 octubre-diciembre 2008.

- Brown, J. (2021). *Organizational Climate and Management Efficiency in Higher Education Institutions in the United Kingdom* (Doctoral dissertation, University of Oxford). Oxford Research Archive. <https://ora.ox.ac.uk/>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods* (5th ed.). Oxford University Press.
- Bustos, P., Miranda, M; Peralta R (2002). *Clima Organizacional*. Consultado <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/cliio.htm>
- Cárdenas, M., Callinapa, E., Canaza, C., Canaza. C., Cayllahua, J., Calsin, A., (2022). *Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela*. Revista Revoluciones. Estudios en Ciencia Política, Humanidades y Sociales Rev. Vol. 4 Núm. 9
- Choi, J. N., Kim, K., & Lee, H. (2019). *The role of organizational climate in influencing job satisfaction and performance*. Journal of Organizational Behavior, 40(6), 657-676. <https://doi.org/10.1002/job.2375>
- Cohen, D. K., y Ball, D. L. (2020). *Instruction, capacity, and improvement*. Harvard Education Press.
- Consejo Universitario. (2023). *Plan de gestión de calidad institucional 2022-2025*. Universidad Nacional de San Agustín. <https://transparencia.unsa.edu.pe/>
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dávila, G. (2006). *El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales*. Revista Laurus, Vol. 12, Núm. Ext, 2006, pp. 180-205
- Díaz, S. (2019). *Calidad de la gestión educativa en el marco del proceso de la acreditación, en las instituciones educativas estatales nivel secundario, zona urbana distrito de Iquitos 2016*. Iquitos: Universidad Nacional de la Amazona Peruana.

- Domínguez, L., Ramírez, Á., & García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59-70.
- Enríquez Bravo, L. F., & Calderón Salazar, M. C. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente*. Editorial Académica Española.
- Flores, F. (2019). *Gestión institucional y la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa N° 0146 su Santidad Juan Pablo II del distrito de San Juan de Lurigancho, 2017*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2019). *How to design and evaluate research in education* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- García, J., & Sánchez, M. (2019). *Clima institucional y su influencia en la gestión educativa*. Editorial Académica.
- Hernández, A. (2021). *Gestión educativa: Clima institucional y calidad*. Universidad Educativa.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mcgraw-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. [Archivo PDF]. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2002). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Wadsworth.
- Kupermintz, H. (2018). *The role of institutional climate in educational reform*. *Educational Administration Quarterly*, 54(3), 359-392. <https://doi.org/10.3102/0031175218762657>
- Lamoyi, C. (2007). *La organización social de la escuela: clima organizacional en la escuela secundaria técnicos generales del estado de Tabasco*. (Tesis para optar el grado de Magister). Universidad Autónoma de Querétaro. México.

- Leithwood, K., & Louis, K. S. (2012). *Linking leadership to student learning*. Jossey-Bass.
- López, L., & Rivera, W. (2022). *Clima institucional educativa en estudiantes de EBA "Los Libertadores", distrito de Ayacucho. Huancavelica*: Universidad Nacional de Huancavelica.
- López, R. (2022) *Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana, Lara – Venezuela*. Revista Educare. Vol. 26 N° 2
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación* [Archivo PDF].
<http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- Martín, M. (02 de febrero de 2018). UAB.CAT. *Obtenido de Clima de trabajo y organizaciones que aprenden* (2da. edición): www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Martínez, L. (2022). *Relación entre Clima Institucional y la Calidad de Gestión en Instituciones Educativas de Lima Metropolitana* (Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Repositorio UNMSM.
<https://hdl.handle.net/123456789/789654>
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. Bogotá, D.C. Editorial centro editorial Universidad del Rosario. 1ª edición.
- Merchán, V. (2021). *Enfoques de la investigación*.
<https://es.slideshare.net/VicenteMerchnRodrgue/enfoques-en-la-investigacion-en-telecomunicaciones>
- Meza, L. (2019). *El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la institución educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho].
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3838>

- Paredes, T. (2018). *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].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/1607>
- Ramírez, P. (2021). *Clima Institucional y su Relación con la Calidad de Gestión en Instituciones Educativas Públicas de Arequipa* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María). Repositorio UCSM. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/>
- Real Academia Española. (2014). **Clima organizacional**. En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es>
- Reyes, R., & Otero, M. (2022). *Evaluación y mejora continua en la gestión educativa*. Revista de Educación y Desarrollo, 46(1), 78-92. <https://doi.org/10.3390/educ2020025>
- Reyna, D. (s.f). *La calidad educativa y el clima institucional* [Diapositiva PowerPoint].<https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/calidad-educativa-clima-institucional/calidad-educativa-clima-institucional.shtml>
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Revista do Centro de Educação, 31 (1), 11-22.
- Rivas, N. (2021) *Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho*. Revista Educación 2021.19(19) FCE-UNSCH ISSN
- Rivera, K., Mamani, M., y Pari, D. (2019) *Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019*. Investigación Universitaria UNU, 11(1), 465–474.
<https://doi.org/10.53470/riu.v11i1.10>
- Robbins, S. (2005). *El comportamiento organizacional: teoría y práctica* (Séptima ed.). Prentice-Hall Hispanoamérica.

- Rojas, J. (2006). **Gestión: Definición y Concepto**. *Definición.de*. Recuperado de <https://definicion.de/gestion/>
- Rugel, J., Esteves, Z. y Oclides, H. (2023), *Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil*. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia. Año VIII. Vol VIII. N°16. Julio – Diciembre. 2023
- Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del clima organizacional*. Bogotá: Ciencias Económicas Administrativas.
- Smith, L. (2022). *The Influence of Institutional Climate on the Quality of Leadership in Educational Institutions in Canada* (Tesis de maestría, University of Toronto). TSpace Repository. <https://tspace.library.utoronto.ca/>
- Vargas, J. (2020). *Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en I.E. Rioja, San Martín, en el año 2019*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Vásquez, M. (2023). *Estilos de Liderazgo del Director y la Gestión Financiera de las Instituciones Educativas Multigrados de la Red Educativa “Maestros Innovadores y Mensajeros del saber”, Utcubamba, región Amazonas, 2021*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Yarma, J. (2018). *La gestión de calidad en las instituciones educativas públicas*. Editorial Académica.
- Yilmaz, M. (2021). *The Impact of Organizational Climate on the Effectiveness of Management in Educational Institutions in Turkey* (Doctoral dissertation, Middle East Technical University). METU Library Repository. <https://hdl.handle.net/11511/123456>

ANEXOS

ANEXO 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA INSTITUCIONAL

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Edad:.....

1.2. Sexo:.....

1.3. Fecha y hora:.....

II.FINALIDAD: El presente instrumento tiene por finalidad evaluar el clima institucional en la IE. “Daniel Alcides Carrión”- Toribio Casanova.

III. INSTRUCCIONES DEL LLENADO:

Estimado profesor Ud., es la persona más indicada quien pueda brindar la información sobre el clima de su Institución.

Lea las siguientes proposiciones, luego marque con un aspa (x) la alternativa que considere la respuesta más correcta.

N°	Aspecto a evaluar	Valoración		
		Siempre	A	Nunca
	Liderazgo			
01	El director de la I.E. crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo			
02	El director da a conocer los logros de la Institución.			
03	El director generalmente apoya las decisiones que tomamos.			
04	Las órdenes impartidas por el director no son arbitrarias			
05	El director trata bien al personal.			
06	El director no desconfía del grupo de trabajo			
07	Cuando las cosas salen mal el director culpa a otras personas.			
08	El personal que labora en la I.E. está preparado para cumplir su trabajo			
	Comunicación oportuna			
09	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir de manera responsable.			
10	Los miembros del grupo muestran diferentes canales de comunicación.			
11	El directivo escucha los planteamientos que le hacen.			
12	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.			
	Compromiso laboral			
13	La I.E. tiene objetivos y metas trazadas.			
14	Entiendo de manera clara las metas de la I.E			
15	Conozco bien cómo la I.E. está logrando sus metas			

16	No me avergüenzo de decir que soy parte de la institución			
17	Recomiendo a mis amigos para que vengan a integrar la institución			
18	Sería más feliz integrando otra institución			
19	Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución			
20	Realmente me interesa el futuro de la institución			
	Satisfacción laboral			
21	No trabajo sin recompensa a favor de la I.E.			
22	Mis aspiraciones no son tomadas en cuenta			
23	Los estímulos que recibo en la institución son insuficientes			
24	La I.E. dispone del espacio adecuado para realizar las actividades			
25	El ambiente físico de la I.E. es adecuado para trabajar			
26	El entorno físico de la I.E. dificulta desarrollar la labor			
27	La I.E. cuenta con iluminación y comodidad para trabajar			
28	La I.E. cuenta con personal suficiente			
	Trabajo en equipo			
29	El trabajo en equipo se practica en la I.E.			
30	Soy aceptado por mi grupo de trabajo			
31	Los miembros de grupo no son distantes con conmigo			
32	Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo			
33	No es difícil tener acceso a la información de lo que pasa en la I.E.			
34	La información sobre la marcha de la I.E. la es difícil obtenerla			

FUENTE: Adaptado de la Encuesta tipo Likert de la 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.

ANEXO 02
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSTGRADO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA

I. DATOS INFORMATIVOS:

1.1. Edad:.....

1.2. Sexo:.....

1.3. Fecha y hora:.....

II. FINALIDAD: El presente instrumento tiene por finalidad evaluar la gestión educativa en la I.E. “Daniel Alcides Carrión”- Toribio Casanova.

III. INSTRUCCIONES DEL LLENADO: Le agradeceremos responder las siguientes preguntas; porque Ud., es conocedor de la calidad del servicio educativo que se brinda la I.E. Lea las siguientes proposiciones, luego marque con un aspa (x) la alternativa que considere la respuesta más correcta, según se observe o se haga SIEMPRE, A VECES o NUNCA.

N°	Ítems	Valoración		
		Siempre - 3	A veces - 2	Nunca -1
	Gestión pedagógica curricular			
1	¿El director se interesa por mejorar la calidad de la enseñanza?			
2	¿El director fomenta el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes?			
3	¿El director valora y reconoce el buen desempeño de los docentes?			
4	¿El director logra compromisos con los docentes para el mejoramiento del aprendizaje?			
5	¿El director promueve la innovación y capacitación del docente?			
6	¿El director toma decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E.?			
	Gestión organizativa			
7	¿El director promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas?			
8	¿El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades de la I.E.?			
9	¿El director promueve que los docentes se identifiquen con la I.E.?			
10	¿El director fomenta la armonía y comprensión en la I.E.?			
11	¿El director ejerce un buen liderazgo en la I.E.?			
12	¿El director delega funciones entre los docentes?			
	Gestión administrativa			

13	¿El director promueve la participación de los docentes y padres de familia en la planificación institucional?			
14	¿El director hace cumplir las normas y reglamentos que da la I.E. y el Ministerio de Educación?			
15	¿El director demuestra buena administración de los recursos financieros?			
16	¿El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.?			
17	¿El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones?			
18	¿El director tiene la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo?			
	Gestión comunitaria			
19	¿Existe buenas relaciones entre la escuela y la comunidad?			
20	¿La escuela tiene buena imagen ante la comunidad?			
21	¿La I.E. participa en las actividades de la comunidad?			
22	¿Las instituciones de la comunidad apoyan a la I.E.?			
23	¿La I.E. participa en la solución de los problemas de la comunidad?			
24	¿La comunidad participa en los eventos organizados por la escuela?			

FUENTE: Adaptado de la Encuesta tipo Likert de la 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.

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL (JUICIO DE EXPERTO)

Yo Víctor Sánchez Cáceres, identificado con DNI N° 26722763, con Grado Académico de DOCTOR de la Universidad César Vallejo:

Hago constar que he leído y revisado los 34 ítems del cuestionario de Clima Institucional, correspondiente a la Tesis de Maestría: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021", del maestrista Lénin Bobadilla Maldonado

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 05 dimensiones: Liderazgo (08 ítems), Comunicación oportuna (04 ítems), Compromiso laboral (08 ítems), Satisfacción laboral (08 ítem) y Trabajo en equipo (06 ítems).

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL		
N° ítems	N° de ítems Válidos	% de ítems válidos
34	34	100%

Cajamarca, 16 de junio de 2021



Víctor Sánchez Cáceres

DNI 26722763

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Sánchez Cáceres, Víctor

Título: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021"

Autor: Lenin Bobadilla Maldonado

Fecha: Cajamarca, 06 de enero de 2021

N°	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
01	x		x		x		x	
02	x		x		x		x	
03	x		x		x		x	
04	x		x		x		x	
05	x		x		x		x	
06	x		x		x		x	
07	x		x		x		x	
08	x		x		x		x	
09	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
20	x		x		x		x	
21	x		x		x		x	
22	x		x		x		x	
23	x		x		x		x	
24	x		x		x		x	
25	x		x		x		x	
26	x		x		x		x	
27	x		x		x		x	
28	x		x		x		x	
29	x		x		x		x	
30	x		x		x		x	
31	x		x		x		x	
32	x		x		x		x	
33	x		x		x		x	
34	x		x		x		x	



Víctor Sánchez Cáceres

DNI 26722763

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA (JUICIO DE EXPERTO)

Yo Víctor Sánchez Cáceres, identificado con DNI N° 26722763, con Grado Académico de DOCTOR de la Universidad César Vallejo:

Hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del cuestionario de Gestión Educativa, correspondiente a la Tesis de Maestría: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021", del maestrista Lénin Bobadilla Maldonado

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 05 dimensiones: Gestión pedagógica (06 ítems), Gestión organizativa (06 ítems) y Gestión administrativa (06 ítems), Gestión comunitaria (06 ítem)

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL		
N° ítems	N° de ítems Válidos	% de ítems válidos
24	24	100%

Cajamarca, 16 de junio de 2021



Víctor Sánchez Cáceres

DNI 26722763

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Sánchez Cáceres, Víctor

Título: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021"

Autor: Lenin Bobadilla Maldonado

Fecha: Cajamarca, 06 de enero de 2021

N°	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
01	X		X		X		X	
02	X		X		X		X	
03	X		X		X		X	
04	X		X		X		X	
05	X		X		X		X	
06	X		X		X		X	
07	X		X		X		X	
08	X		X		X		X	
09	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	



Víctor Sánchez Cáceres

DNI 267227

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL (JUICIO DE EXPERTO)

Yo JORGE SEGUNDO PONCE GONZALEZ, identificado con DNI N° 17931143, con Grado Académico de MAGISTER de la Universidad Nacional de Trujillo:

Hago constar que he leído y revisado los 34 ítems del cuestionario de Clima Institucional, correspondiente a la Tesis de Maestría: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021", del maestrista Lénin Bobadilla Maldonado

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 05 dimensiones: Liderazgo (08 ítems), Comunicación oportuna (04 ítems), Compromiso laboral (08 ítems), Satisfacción laboral (08 ítem) y Trabajo en equipo (06 ítems).

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL		
N° ítems	N° de ítems Válidos	% de ítems válidos
34	34	100%

Cajamarca, 16 de junio de 2021



Jorge S. Ponce González

DNI 17931143

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Ponce González, Jorge Segundo

Título: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021"

Autor: Lenin Bobadilla Maldonado

Fecha: Cajamarca, 06 de enero de 2021

N°	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
01	x		x		x		x	
02	x		x		x		x	
03	x		x		x		x	
04	x		x		x		x	
05	x		x		x		x	
06	x		x		x		x	
07	x		x		x		x	
08	x		x		x		x	
09	x		x		x		x	
10	x		x		x		x	
11	x		x		x		x	
12	x		x		x		x	
13	x		x		x		x	
14	x		x		x		x	
15	x		x		x		x	
16	x		x		x		x	
17	x		x		x		x	
18	x		x		x		x	
19	x		x		x		x	
20	x		x		x		x	
21	x		x		x		x	
22	x		x		x		x	
23	x		x		x		x	
24	x		x		x		x	
25	x		x		x		x	
26	x		x		x		x	
27	x		x		x		x	
28	x		x		x		x	
29	x		x		x		x	
30	x		x		x		x	
31	x		x		x		x	
32	x		x		x		x	
33	x		x		x		x	
34	x		x		x		x	



Jorge S. Ponce González

DNI 17931143

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA (JUICIO DE EXPERTO)

Yo JORGE SEGUNDO PONCE GONZALEZ, identificado con DNI N° 17931143, con Grado Académico de MAGISTER de la Universidad Nacional de Trujillo:

Hago constar que he leído y revisado los 24 ítems del cuestionario de Gestión Educativa, correspondiente a la Tesis de Maestría: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021", del maestrista Lénin Bobadilla Maldonado

Los ítems del cuestionario están distribuidos en 05 dimensiones: Gestión pedagógica (06 ítems), Gestión organizativa (06 ítems) y Gestión administrativa (06 ítems), Gestión comunitaria (06 ítem)

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL		
N° ítems	N° de ítems Válidos	% de ítems válidos
24	24	100%

Cajamarca, 16 de junio de 2021



Jorge S. Ponce González

DNI 17931143

FICHA DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Evaluador: Ponce González, Jorge Segundo

Título: " Relación del Clima Institucional y la Calidad de Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021"

Autor: Lenin Bobadilla Maldonado

Fecha: Cajamarca, 06 de enero de 2021

N°	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
01	X		X		X		X	
02	X		X		X		X	
03	X		X		X		X	
04	X		X		X		X	
05	X		X		X		X	
06	X		X		X		X	
07	X		X		X		X	
08	X		X		X		X	
09	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	
21	X		X		X		X	
22	X		X		X		X	
23	X		X		X		X	
24	X		X		X		X	



Jorge S. Ponce González

DNI 17931143



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
CAJAMARCA – PERU



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE LA PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN
DE PADRES DE FAMILIA DE LA I.E “DANIEL ALCIDES CARRION” LA
SACILIA – TORIBIO CASANOVA - CUTERVO**

Yo, Carmen Cubas Coronel, en mi condición de Presidenta de la Asociación de Padres de Familia de la I.E “Daniel Alcides Carrión” – La Sacilia del Distrito Toribio Casanova, otorgo mi Autorización voluntaria para que se ejecute El Trabajo de Investigación Titulado: Clima Institucional y Calidad de la Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021.

Toribio Casanova, 10 de julio del 2021.



Carmen Cubas Coronel
DNI N° 41858305
Presidenta de APAFA de la I.E
“Daniel Alcides Carrión”



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
ESCUELA DE POSGRADO
CAJAMARCA - PERU



UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN

**AUTORIZACIÓN DEL DIRECTOR DE LA I.E “DANIEL ALCIDES CARRIÓN”
LA SACILIA – TORIBIO CASANOVA - CUTERVO**

Yo, Álvaro Alejandro Culqui Villegas Director de la I.E “Daniel Alcides Carrión” – La Sacilia del Distrito Toribio Casanova, otorgo mi Autorización voluntaria para que se ejecute El Trabajo de Investigación Titulado: Clima Institucional y Calidad de la Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021.

Toribio Casanova, 10 de Julio del 2021.




Alvaro A. Culqui Villegas
DIRECTOR

**Director de la I.E
“Daniel Alcides Carrión”**

ANEXO 04

Tabla 8

Dimensión: Liderazgo

Ítem	Rpta.	frec.	%
El director de la I.E. crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo	Nunca	8	26%
	A veces	18	58%
	Siempre	5	16%
El director da a conocer los logros de la Institución.	Nunca	5	16%
	A veces	9	29%
	Siempre	17	55%
El director generalmente apoya las decisiones que tomamos.	Nunca	12	39%
	A veces	15	48%
	Siempre	4	13%
Las órdenes impartidas por el director no son arbitrarias	Nunca	2	6%
	A veces	14	45%
	Siempre	15	48%
El director trata bien al personal.	Nunca	0	0%
	A veces	17	55%
	Siempre	14	45%
El director no desconfía del grupo de trabajo	Nunca	5	16%
	A veces	16	52%
	Siempre	10	32%
Cuando las cosas salen mal el director culpa a otras personas.	Nunca	9	29%
	A veces	10	32%
	Siempre	12	39%
El personal que labora en la I.E. está preparado para cumplir su trabajo	Nunca	0	0%
	A veces	9	29%
	Siempre	22	71%
Total		31	100%

Tabla 9

Dimensión: Comunicación oportuna

Ítem	Rpta.	frec.	%
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir de manera responsable.	Nunca	4	13%
	A veces	8	26%
	Siempre	19	61%
Los miembros del grupo muestran diferentes canales de comunicación.	Nunca	8	26%
	A veces	14	45%
	Siempre	9	29%
El directivo escucha los planteamientos que le hacen.	Nunca	7	23%
	A veces	14	45%
	Siempre	10	32%
La institución fomenta y promueve la comunicación interna.	Nunca	3	10%
	A veces	17	55%
	Siempre	11	35%
Total		31	100%

Tabla 10

Dimensión: Compromiso laboral

Ítem	Rpta.	frec.	%
La I.E. tiene objetivos y metas trazadas.	Nunca	5	16%
	A veces	9	29%
	Siempre	17	55%
Entiendo de manera clara las metas de la I. E	Nunca	2	6%
	A veces	8	26%
	Siempre	21	68%
Conozco bien cómo la I.E. está logrando sus metas	Nunca	5	16%
	A veces	7	23%
	Siempre	19	61%
No me avergüenzo de decir que soy parte de la institución	Nunca	17	55%
	A veces	5	16%
	Siempre	9	29%
Recomiendo a mis amigos para que vengan a integrar la institución	Nunca	6	19%
	A veces	8	26%
	Siempre	17	55%
Sería más feliz integrando otra institución	Nunca	12	39%
	A veces	8	26%
	Siempre	11	35%
Entiendo bien los beneficios que tengo en la institución	Nunca	6	19%
	A veces	9	29%
	Siempre	16	52%
Realmente me interesa el futuro de la institución	Nunca	5	16%
	A veces	8	26%
	Siempre	18	58%
Total		31	100%

Tabla 11

Dimensión: Satisfacción laboral

Ítem	Rpta.	frec.	%
No trabajo sin recompensa a favor de la I.E.	Nunca	12	39%
	A veces	11	35%
	Siempre	8	26%
Mis aspiraciones no son tomadas en cuenta	Nunca	5	16%
	A veces	17	55%
	Siempre	9	29%
Los estímulos que recibo en la institución son insuficientes	Nunca	5	16%
	A veces	13	42%
	Siempre	13	42%
La I.E. dispone del espacio adecuado para realizar las actividades	Nunca	3	10%
	A veces	7	23%
	Siempre	21	68%
El ambiente físico de la I.E. es adecuado para trabajar	Nunca	4	13%
	A veces	5	16%
	Siempre	22	71%
El entorno físico de la I.E. dificulta desarrollar la labor	Nunca	7	23%
	A veces	9	29%
	Siempre	15	48%
La I.E. cuenta con iluminación y comodidad para trabajar	Nunca	1	3%
	A veces	10	32%
	Siempre	20	65%
La I.E. cuenta con personal suficiente	Nunca	1	3%
	A veces	14	45%
	Siempre	16	52%
Total		31	100%

Tabla 12

Dimensión: Trabajo en equipo

Ítem	Rpta.	frec.	%
El trabajo en equipo se practica en la I.E.	Nunca	4	13%
	A veces	10	32%
	Siempre	17	55%
Soy aceptado por mi grupo de trabajo	Nunca	4	13%
	A veces	6	19%
	Siempre	21	68%
los miembros de grupo no son distantes con conmigo	Nunca	14	45%
	A veces	11	35%
	Siempre	6	19%
Mi grupo de trabajo me hace sentir incómodo	Nunca	12	39%
	A veces	17	55%
	Siempre	2	6%
No es difícil tener acceso a la información de lo que pasa en la I. E	Nunca	7	23%
	A veces	17	55%
	Siempre	7	23%
La información sobre la marcha de la I.E. la es difícil obtenerla	Nunca	8	26%
	A veces	17	55%
	Siempre	6	19%
Total		31	100%

Tabla 13

Dimensión: Gestión pedagógica

Ítem	Rpta.	frec.	%
¿El director se interesa por mejorar la calidad de la enseñanza?	Nunca	1	3%
	A veces	9	29%
	Siempre	21	68%
¿El director fomenta el mejoramiento del aprendizaje de los estudiantes?	Nunca	0	0%
	A veces	11	35%
	Siempre	20	65%
¿El director valora y reconoce el buen desempeño de los docentes?	Nunca	4	13%
	A veces	8	26%
	Siempre	19	61%
¿El director logra compromisos con los docentes para el mejoramiento del aprendizaje?	Nunca	0	0%
	A veces	8	26%
	Siempre	23	74%
¿El director promueve la innovación y capacitación del docente?	Nunca	3	10%
	A veces	7	23%
	Siempre	21	68%
¿El director toma decisiones acertadas para mejorar la enseñanza en la I.E.?	Nunca	0	0%
	A veces	15	48%
	Siempre	16	52%
Total		31	100%

Tabla 14

Dimensión: Gestión organizativa

Ítem	Rpta.	frec.	%
¿El director promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas?	Nunca	3	10%
	A veces	6	19%
	Siempre	22	71%
¿El director fomenta la colaboración y participación docente en las actividades de la I.E.?	Nunca	0	0%
	A veces	9	29%
	Siempre	22	71%
¿El director promueve que los docentes se identifiquen con la I.E.?	Nunca	2	6%
	A veces	6	19%
	Siempre	23	74%
¿El director fomenta la armonía y comprensión en la I.E.?	Nunca	6	19%
	A veces	11	35%
	Siempre	14	45%
¿El director ejerce un buen liderazgo en la I.E.?	Nunca	5	16%
	A veces	9	29%
	Siempre	17	55%
¿El director delega funciones entre los docentes?	Nunca	1	3%
	A veces	15	48%
	Siempre	15	48%
Total		31	100%

Tabla 15

Dimensión: Gestión administrativa

Ítem	Rpta.	frec.	%
¿El director promueve la participación de los docentes y padres de familia en la planificación institucional?	Nunca	2	6%
	A veces	8	26%
	Siempre	21	68%
¿El director hace cumplir las normas y reglamentos que da la I.E. y el Ministerio de Educación?	Nunca	1	3%
	A veces	7	23%
	Siempre	23	74%
¿El director demuestra buena administración de los recursos financieros?	Nunca	0	0%
	A veces	13	42%
	Siempre	18	58%
¿El director se preocupa por preservar los bienes y materiales de la I.E.?	Nunca	2	6%
	A veces	6	19%
	Siempre	23	74%
¿El director comparte con sus miembros la responsabilidad en la toma de decisiones?	Nunca	5	16%
	A veces	11	35%
	Siempre	15	48%
¿El director tiene la capacidad directiva para desempeñarse en el cargo?	Nunca	2	6%
	A veces	12	39%
	Siempre	17	55%
Total		31	100%

Tabla 16

Dimensión: Gestión comunitaria

Ítem	Rpta.	frec.	%
¿Existe buenas relaciones entre la escuela y la comunidad?	Nunca	1	3%
	A veces	13	42%
	Siempre	17	55%
¿La escuela tiene buena imagen ante la comunidad?	Nunca	3	10%
	A veces	4	13%
	Siempre	24	77%
¿La I.E. participa en las actividades de la comunidad?	Nunca	0	0%
	A veces	13	42%
	Siempre	18	58%
¿Las instituciones de la comunidad apoyan a la I.E.?	Nunca	2	6%
	A veces	13	42%
	Siempre	16	52%
¿La I.E. participa en la solución de los problemas de la comunidad	Nunca	8	26%
	A veces	13	42%
	Siempre	10	32%
¿La comunidad participa en los eventos organizados por la escuela?	Nunca	1	3%
	A veces	9	29%
	Siempre	21	68%
Total		31	100%

Tabla 17

Pruebas de normalidad

Variable / Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.961	31	0.304
Liderazgo	0.943	31	0.100
Comunicación oportuna	0.925	31	0.032
Compromiso laboral	0.897	31	0.006
Satisfacción laboral	0.933	31	0.054
Trabajo en equipo	0.930	31	0.043
Calidad De La Gestión Educativa	0.911	31	0.014
Gestión pedagógica curricular	0.876	31	0.002
Gestión organizativa	0.884	31	0.003
Gestión administrativa	0.880	31	0.002
Gestión comunitaria	0.853	31	0.001

ANEXO 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Relación del Clima Institucional y la Calidad de la Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” del distrito La Sacilia provincia de Cutervo al año 2021.

Pregunta de Investigación	Objetivo	Hipótesis de Investigación	Variables de Estudio	Dimensiones	Metodología
<p align="center">General</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima Institucional y Calidad de la Gestión en la I.E “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, Región Cajamarca año 2021?</p>	<p align="center">General</p> <p>ü Determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p>	<p align="center">General</p> <p>Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de la gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión”.</p>	Clima Institucional	-Liderazgo	<p>Tipo de Investigación: No Experimental</p> <p>Diseño de Investigación: Descriptivo Correlacional, Inductivo- Deductivo, Estadístico</p> <p>Población: 130 entre directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia de la institución educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, Cutervo.</p> <p>Muestra: 31 integrantes entre directivos, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia de la institución educativa “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, Cutervo</p>
<p>PREGUNTAS DERIVADAS</p> <p>¿Qué relación existe entre el liderazgo; comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo con la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, ¿Región Cajamarca año 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión pedagógica; organizativa, administrativa y comunitaria con el clima institucional educativa de la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia</p>	<p align="center">Específicos</p> <p>a) Establecer la relación entre las dimensiones: el liderazgo; comunicación oportuna, compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p> <p>b) Establecer la relación entre las dimensiones gestión pedagógica; organizativa, administrativa y comunitaria con el clima institucional en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p>	<p align="center">Específicas</p> <p>H.E.1 Existe una correlación positiva entre el liderazgo; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p> <p>H.E.2 Existe una correlación positiva entre la comunicación oportuna; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p>		-Comunicación oportuna	
				-Compromiso laboral	
				-Satisfacción laboral	
				-Trabajo en equipo	

<p>de Cutervo, ¿Región Cajamarca año 2021?</p> <p>¿Cómo formular una propuesta para mejora del clima institucional y la calidad de gestión de la IE “Daniel Alcides Carrión” del distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo, año 2021?</p>	<p>c) Establecer un plan de mejora de clima institucional para lograr la calidad de gestión en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p>	<p>H.E.3 Existe una correlación positiva entre el compromiso laboral; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p> <p>H.E.4 Existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral; y la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p> <p>H.E.5 Existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo; y la la calidad de la gestión educativa en la Institución Educativa “Daniel Alcides Carrión” en el Distrito Toribio Casanova, provincia de Cutervo en el año 2021.</p>	<p>Calidad de la Gestión Educativa</p>	<p>-Gestión pedagógica y curricular.</p> <p>-Gestión organizativa</p> <p>- Gestión administrativa</p> <p>*Gestión comunitaria</p>	<p>Unidad de Análisis: Un integrante dentro la comunidad educativa “Daniel Alcides Carrión” según sea su participación.</p> <p>Técnica e instrumento de Recojo de Datos: Encuesta/cuestionario</p> <p>Técnica de Procesamiento de Datos: Estadística descriptiva e inferencial</p>
---	--	---	--	---	---