

GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022

por Edita Marilin Leiva Mendoza

Fecha de entrega: 14-abr-2023 09:55a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2064462340

Nombre del archivo: orme_Editado_Marilin_Leiva_Mendoza-1_1.docx_bajo_de_turnitin.docx (197.12K)

Total de palabras: 8057

Total de caracteres: 45264

¹³
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA²
INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022

Tesis para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Edita Marilin, Leiva Mendoza
ORCID: 0009-0001-8868-7593

Br. Diana Marizol, Leyva Mendoza
ORCID: 0009-0009-8094-3474

ASESORA

³
Mág. Irene Merino Flores

ORCID: 0000-0003-3026-5766

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión institucional y desempeño de la comunidad educativa

TRUJILLO-PERÚ

2023

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional se considera el conjunto de peculiaridades que son predominantes en el entorno donde desarrollan las actividades los colaboradores dentro de una organización, las cuales, influyen en los valores, creencias, percepciones y conductas de los individuos, lo que viene a determinar su satisfacción laboral y comportamiento (Méndez, 2006), en este sentido, se configura como un fenómeno que se enmarca dentro de las características del contexto físico que conceptualiza la personalidad de una organización y que la hace diferente a otras (Vega et al., 2006).

A nivel mundial de acuerdo con el estudio realizado por la revista gerencial Harvard Business Review demuestran que la renuncia de un colaborador tiene un costo del 21% más al año de los que costaba al irse y este puede superar el 50% según de las competencias y el puesto del trabajador que renuncia. De igual manera, el estudio realizado por Aptitus, en los colaboradores de diferentes países refiere que el 86% renuncia a sus trabajos por un clima laboral negativo y el 14% renunciaría por un mal salario, por no tener beneficios, etc. (Gestión, 2019).

De acuerdo, con el estudio de Mandomedio organización focalizada en la gestión de recursos humanos refiere que en Latinoamérica el 23% de los trabajadores manifiestan sentirse estresados y muestran dificultades en su comunicación producto de realizar el trabajo remoto a causa de la pandemia. La consultora Randstad en su estudio sostiene que el 62% de las instituciones en América Latina no han desarrollado ningún estudio respecto al clima laboral, asimismo, refiere que entre las acciones realizadas para favorecerlo se encuentran las charlas para conocer la situación de los colaboradores (50%); comunicar permanentemente los resultados alcanzados (57%), de igual manera, en su estudio refiere que el 66% de los colaboradores en la región manifiestan que las áreas de recursos humanos no han realizado ninguna acción para mitigar los niveles altos de ansiedad y estrés en los equipos de trabajo (ESAN, 2020).

En Perú de acuerdo con Saratoga de PricewaterhouseCoopers la rotación de los trabajadores se sitúa en un 20,7%, y las rotaciones voluntarias en un 9,8%, de igual manera, a las organizaciones la rotación de un colaborador le cuesta al año el 0.2% de sus ingresos (El economista, 2019).

En Cajamarca en la Institución Educativa los docentes tienen problemas para trabajar en equipo, no asisten a las reuniones de trabajo que se organizan, asimismo, los profesores manifiestan que no existe una adecuada comunicación con la parte administrativa de la institución, de igual manera, refieren que se encuentran desmotivados para realizar sus labores ya que no cuentan con el apoyo de la parte directiva para realizar de manera adecuada sus actividades académicas, no cuentan con los recursos o equipos tecnológicos necesarios, también, se sienten disconformes con sus salarios y refieren que no reciben todos sus beneficios sociales y que sus reclamos no son atendidos. En este sentido, se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022?

La investigación se justificó teóricamente porque se direccionó todo su desarrollo bajo lineamientos teóricos que fueron seleccionados del estado de la cuestión realizado a las variables en estudio, en este sentido, para el estudio de la gestión escolar se utilizará el modelo propuesto por el Minedu (2011) y para el clima institucional se utilizará el modelo de Martín (2000), permitiendo evidenciar un material bibliográfico para el desarrollo de nuevas investigaciones.

También, el estudio de las variables necesito de la elaboración de instrumentos cuya validez se obtuvo por juicio de expertos y la confiabilidad con el tamizaje de la aplicación de una prueba piloto, asimismo, se hizo uso del método científico para el desarrollo de la investigación, permitiendo justificar el estudio metodológicamente.

De igual manera, se consideró una justificación practica donde los directivos de la institución, teniendo como base los resultados puedan tomar decisiones acertadas que permitan el diseño de estrategias de intervención a la problemática que los docentes se encuentran atravesando.

Como objetivo general, se consideró: Determinar la relación entre gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la dimensión institucional y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la dimensión administrativa y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Cuando se planteó el tema de estudio, se examinó la historia de las variables a nivel global, nacional y local, dando como resultado los siguientes hallazgos: Antecedentes a escala global, Murillo (2020) utilizó un modelo no experimental, correlacional, cuantitativo diseñando un cuestionario por cada variable para lograr determinar si hay la posibilidad de demostrar la relación entre las variables en su tesis de maestría, “Estilos de dirección y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Dáz” Quevedo, 2020”. utilice una muestra de 35 educadores. Los resultados indican que los estilos de gestión son calificados como altos por el 16,7% de los instructores, mientras que el clima organizacional es calificado como medio por el 83,3% de los encuestados. Asimismo, se descubrió que existe una conexión directa moderadamente fuerte ($r=0.677$) entre las variables.

En su tesis de maestría, Zambrano (2020), con el título “Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores del Colegio Francisco García Avilés, Guayaquil, 2020”, se propuso conocer la correlación entre las variables. La muestra estuvo conformada por 34 funcionarios de la unidad educativa, y se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la gestión institucional con 30 preguntas y el trabajo colaborativo con 22 ítems utilizando un diseño no experimental, técnica cuantitativa y nivel de investigación correlacional. Según los resultados del estudio, el 79,4% de los encuestados calificaron de excelente la gestión institucional y el trabajo colaborativo. Con un $Rho=0.604$ se determinó que existe una asociación sustancial entre la gestión institucional y el trabajo en equipo.

Solis (2020) en su tesis de maestría: “Gestión institucional y motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa, Ecuador, 2019”, con la finalidad de establecer la relación de las variables, de forma no experimental, correlacional, diseño cuantitativo, utilizando instrumentos dos cuestionario, con una muestra de 50 docentes antiguos de la institución y personal institucional. Los resultados muestran que el 50% de los pedagogos califican como reguladores de la Gestión Institucional y el 54% como reguladores de la motivación académica en los docentes; Asimismo, se logró determinar la incidencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0.878$) de la gestión institucional en la motivación académica de los docentes de la Unidad Educativa.

A nivel nacional, Sota (2018) buscó conocer la fuerza de correlación entre las variables en su tesis de maestría, “La Gestión Escolar y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Querocotillo, 2018”. Se utilizó como muestra a 35 docentes en un estudio no experimental, correlacional, cuantitativo, de corte transversal utilizando como

instrumento un cuestionario. Con un $Rho=0.707$ se determina que existe un vínculo moderado entre la gestión escolar y el ambiente laboral.

Un diseño no experimental, correlacional con una población muestral de 15 docentes, fue utilizado por Effio (2018) en su tesis de maestría, “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa Pacasmayo-2017”, con el objetivo de determinar el grado de relación entre las variables. El cuestionario fue utilizado como herramienta en el planteamiento de la encuesta para examinar la variable clima institucional y gestión educativa. Dado que el coeficiente de correlación R es de 0,917, se puede argumentar que existe una relación entre las variables gestión educativa y clima institucional.

Velarde (2017) En su tesis de maestría, “Gestión educativa y clima organizacional en las escuelas de la Ugel 02 - 2017”, el autor utilizó un diseño no experimental, correlacional, transversal para examinar las relaciones entre las variables. Utilizando una muestra de 172 instructores, se empleó un cuestionario cuantitativo para cuantificar ambos factores. Los hallazgos indican una asociación moderada en el clima organizacional y gestión educativa, con un coeficiente de correlación de 0,514, lo que indica que la gestión educativa efectiva se correlaciona con un clima organizacional positivo.

Se redacta los estudios locales, Toro (2018) (2018) El objetivo del estudio 2017, Gestión administrativa y clima institucional en colaboradores de Gestión Educativa Cajamarca, fue conocer el vínculo entre las variables. Son 70 participantes en el estudio no experimental, el cual tiene un diseño descriptivo correlacional. El cuestionario se utilizó como herramienta de la técnica como encuesta para la recolección de los diferentes datos e información de los que participaron de dicha investigación. Se encontró que existe una asociación de $r = 0,787$ entre las variables gestión administrativa y clima institucional. De acuerdo con los colegas de la Unidad de Gestión Educativa Local, una excelente gestión administrativa está correlacionada con un buen clima institucional.

Respecto a los fundamentos teóricos de la variable gestión escolar es considerada como considerada como aquellas acciones que permiten generar cambios en bien de las instituciones educativas y desarrollar permanentemente la mejora continua en la institución. Para, Según Zubiria (2006), la gestión escolar eficaz está relacionada con la calidad educativa, siendo los docentes que supervisan el equipo de trabajo los responsables. En este sentido, las concepciones del rol de cada docente determinarán sus métodos y formatos de

enseñanza, así como las opciones que los estudiantes brindan para su formación. La cultura organizacional, los docentes, el órgano toma de decisiones, la forma en la se desarrollan las actividades dentro de la institución, las normas, la comprensión de los objetivos y el involucramiento de la comunidad donde se ubica son otros factores que hacen mejorar la gestión escolar, según Lujambio et al. (2010). De acuerdo con Pozner (2000), la administración escolar es un organismo que toma decisiones sobre los planes para el sistema educativo de una nación. En esta visión, dice que la gestión escolar es un conjunto de actividades interconectadas creadas por los equipos directivos de una institución educativa para facilitar y apoyar la realización de los propósitos pedagógicos en consonancia con las comunidades educativas. Para enmarcar este proceso en el conocimiento de las limitaciones y desafíos actuales en la gestión y participación, así como las diferencias culturales que muchas veces dificultan la gestión, es vital comprender la estructura escolar y los procesos autónomos. en los establecimientos. Para concluir que la gestión escolar es la variedad de acciones desarrolladas por los administradores escolares y que tienen por objeto optimizar la enseñanza, es necesario reconocer que la gestión escolar tiene procesos dinámicos que conducen a inferencias **entre el contexto cotidiano, la interacción de los actores** y el contexto regulatorio. En consecuencia, siempre busca imponer un **liderazgo positivo con gestión autónoma dentro de una interacción estructural** dinámica.

El Modelo Integrado de Gestión Escolar es una de las estrategias de gestión escolar. En este sentido, **este modelo reconoce no sólo el conflicto de intereses** que se suscita **en** los actores de **la sociedad, sino** también las interacciones **que** se generan entre el individuo y la institución, entre la personalidad y el rol que se ejerce, entre las necesidades y disposiciones personales y expectativas burocráticas, que dependen de las situaciones o circunstancias específicas en las que se desarrollan las actividades administrativas. Al permitir considerar los procesos organizacionales, los elementos administrativos y las normas, elementos esenciales **para el funcionamiento general del sistema, sin** descuidar **las** demandas **del** talento humano, este modelo tiende a ser el más ventajoso dentro de los procedimientos de gestión escolar. Similar a lo anterior, también ocurre lo contrario de todo lo dicho donde existen iniciativas educativas bien organizadas, con metas bien planificadas, recursos bien administrados y tácticas bien definidas que muchas veces brindan los resultados deseados pero no satisfacen las necesidades de los los recipientes. En este sentido, la capacidad de reconocer los elementos lucrativos sugeridos por cada uno de los modelos y decidir cuál debe emplearse es crucial para gestionar.

Otra estrategia de gestión es el enfoque de sistema propuesto por Chadwick (1987). En su modelo, el sistema se produce en una estructura física, se describen las entradas y se conecta el sistema con el entorno, los procesos o la afiliación de nuevos. El siguiente factor es el resultado, que puede ser recursos humanos o materiales; otro factor es la retroalimentación, donde se desarrolla el control y se regulan los sistemas de información; y finalmente, está el entorno donde se da la interacción de acuerdo con los fenómenos u objetivos que se plantean, ya sea para modificarlos o para alcanzar otras metas.

Para efectos de estudiar la variable gestión escolar, nos inspiraremos en el modelo planteado por el Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2016), que la define como las acciones que realiza el director de la institución educativa con la intención de lograr una mejora administrativa, institucional y pedagógica. Esto significa que debe estar preparado para fortalecer sus capacidades y estar acorde con sus funciones. Para la evaluación se especifican los siguientes parámetros: Un factor conocido como "dimensión institucional" ayuda a definir cómo se estructura una comunidad de educadores para un óptimo desempeño institucional. En esta dimensión se brinda un marco para evaluar y estandarizar el funcionamiento organizacional de cada institución educativa, posibilitando el conocimiento del funcionamiento de cada una (Minedu, 2011).

La dimensión pedagógica, que considera las principales actividades cotidianas que se desarrollan dentro de la institución educativa y sus interacciones con las personas que la integran, incide en los procesos de enseñanza-aprendizaje, programación de proyectos curriculares sistematizados (PCI), diversificación curricular, didáctica y estrategias metodológicas, uso de varios recursos, materiales didácticos, y evaluación del aprendizaje. Esto incluye el trabajo que realizan los docentes, su experiencia pedagógica, el dominio del uso de programas y planes, su manejo de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, sus filosofías de enseñanza, sus interacciones con los estudiantes, así como la actualización y capacitación de los docentes para mejorar su capacidades (Minedu, 2011).

El componente administrativo consta de planes y acciones para el manejo de materiales, recursos humanos, procedimientos técnicos, de tiempo, económicos, higiénicos y de seguridad, así como el control de la información relevante para las personas que integran la institución educativa. También supervisa las actividades y se asegura de que se sigan las reglas para ayudar en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Consistentemente intenta alinear los intereses individuales con los de la organización de esta manera, tomando

decisiones sobre cómo llevar a cabo acciones particulares para avanzar en los objetivos de la institución de manera simple (Minedu, 2011).

Dimensión comunitaria. - Este término se refiere a ¹¹ la relación de la institución con la comunidad en la ¹⁰ que está situada, incluyendo qué tan bien comprende y conoce las necesidades, demandas y condiciones de esa comunidad, así como también cómo participa e integra en la cultura de esa comunidad. También se refiere a las relaciones que se desarrollan entre las instituciones educativas y sus entornos interinstitucionales y sociales, donde se toman en cuenta las organizaciones comunitarias, padres de familia y otros, implicando que la comunidad ¹⁰ es un factor importante en la decisión de la institución- (Minedu, 2011).

De igual manera, se revisaron las teorías que sustentan la variable clima institucional, que se piensa dentro de lo cotidiano de una institución donde se incluyen y desarrollan diversos elementos intrínsecos en relación con quienes la integran y que pueden influir positiva o negativamente. Rodríguez (1995) fue mencionado negativamente en la institución (Dueas y Bobadilla 2014). Como resultado, un clima institucional positivo es mostrado por los colaboradores con sus actos de felicidad en las relaciones, colaboración y otros ámbitos. Esto se debe a que el clima institucional está ligado a las características motivadoras de los individuos que integran una institución. Esto significa que el clima institucional decae y se refleja en un estado de insatisfacción, desinterés, etc., y en estados extremos se configuran en estados de agresión e inconformismo. Cuando los niveles de motivación son bajos, provocan frustración o dificultades en los colaboradores para atender las necesidades demandadas (Chiavenato, 2019).

Dimensión comunitaria. - Este término se refiere a ¹¹ la relación de la institución con la comunidad en la ¹⁰ que está situada, incluyendo qué tan bien comprende y conoce las necesidades, demandas y condiciones de esa comunidad, así como también cómo participa e integra en la cultura de esa comunidad. También se refiere a las relaciones que se desarrollan entre las instituciones educativas y sus entornos interinstitucionales y sociales, donde se toman en cuenta las organizaciones comunitarias, padres de familia y otros, implicando que la comunidad ¹⁰ es un factor importante en la decisión de la institución- (Minedu, 2011).

De igual manera, se revisaron las teorías que sustentan la variable clima institucional, que se piensa dentro de lo cotidiano de una institución donde se incluyen y desarrollan diversos elementos intrínsecos en relación con quienes la integran y que pueden influir positiva o negativamente. Rodríguez (1995) fue mencionado negativamente en la institución (Dueas y Bobadilla 2014). Como resultado, un clima institucional positivo es mostrado por los colaboradores con sus actos de felicidad en las relaciones, colaboración y otros ámbitos. Esto se debe a que el clima institucional está ligado a las características motivadoras de los individuos que integran una institución. Esto significa que el clima institucional decae y se refleja en un estado de insatisfacción, desinterés, etc., y en estados extremos se configuran en estados de agresión e inconformismo. Cuando los niveles de motivación son bajos, provocan frustración o dificultades en los colaboradores para atender las necesidades demandadas (Chiavenato, 2019).

En este sentido, el clima institucional se da como resultado de la interacción que se desarrolla sobre los indicadores personales del individuo, que son estímulos que otorgan las instituciones y las perspectivas recíprocas que se generan, por lo que el clima institucional comprende las siguientes variables: sentimientos, normas, valores y actitudes donde los colaboradores descubren si están en la organización donde laboran. Cultura organizacional, motivación, clima organizacional y satisfacción son términos muy utilizados en las empresas o en el campo de los recursos humanos, según Chaparro (2006). Para diseñar o proponer planes de mejora que tengan como objetivo producir cambios en las circunstancias y comportamientos de los involucrados con la mejora de la motivación y el desempeño, Soto (2007) afirma que la realización de un diagnóstico de clima institucional brinda la información para retroalimentar los procesos que influyen en el comportamiento institucional. El clima institucional, según Salazar et al. (2009), se extiende como una particularidad de la cultura en las organizaciones relacionada con los modelos cotidianos de creencias, actitudes y comportamientos que comparten los miembros de la institución. En este sentido, las instituciones buscan mejorar el clima institucional, la productividad, prestando atención a la motivación y bienestar del trabajador. El clima institucional, como agente de gran importancia en las instituciones, busca generar altos niveles de competencia y se preocupa por los colaboradores (Pilligua y Arteaga, 2019).

Dentro de las teorías del clima institucional tenemos el modelo de Likert (1968), quien refiere que las instituciones de acuerdo a sus características estas influyen en los

comportamientos de los colaboradores, su percepción de ella, la información que se tienen y sus capacidades, por lo que es determinante en el comportamiento del trabajador (Arias y Arias, 2014). En tal sentido, el autor establece la existencia de 3 variables las cuales conceptualizan las particularidades de una institución, las cuales afectan la percepción que se tiene de ella, la primera variable se refiere a las causas que genera la independencia organizacional la cual indica el camino dentro de las instituciones para que éstas alcance sus resultados, considerando como indicadores la estructura administrativa, la organizativa, las actitudes y competencias, de igual manera, se tienen las variables intermedias las cuales están direccionadas a medir de manera interna cómo se encuentra la organización, la cual se manifiesta a través de acciones como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. De igual manera, se tiene las variables finales, las cuales se originan como consecuencia de la influencia que ejercen las variables intermedias y causales teniendo como objetivo establecer los resultados logrados por la institución como son las pérdidas y ganancias y la productividad (Rodríguez, 2016).

Para, Litwin y Stringer (1968) el clima en las instituciones Se encuentra influenciado por factores como los estilos que ejercen los administradores y el efecto que genera el sistema formal, así como, de factores que influyen en las actitudes, las motivaciones, los valores y creencias de quienes integran las instituciones. en tal sentido, manifiesta que una organización intrínsecamente cuenta con un estilo de dirección el cual es fundamental en la percepción que se tiene del clima institucional, por lo tanto, significa que es a través de esta percepción que los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no, generado desde la perspectiva de la satisfacción y el rendimiento laboral. Para, Tagiuri, (1968) Es una condición que forma parte del ámbito interno de una organización, que influye de forma determinativa en el comportamiento de sus integrantes.

Ante esto, el modelo de clima institucional planteado por Martín (2000) plantea que éste se da como resultado de las interacciones en los factores y componentes de las instituciones a partir de un marco social y educativo externo que se genera a través de un proceso y una estructura donde es necesaria la preparación. Se establecen así cuatro dimensiones: La comunicación es el estudio de los métodos desarrollados en la transferencia de información interna y externa de cada departamento o entre ellos, el nivel de respeto que existe entre los miembros, el grado de aceptación de propuestas que se expuestos en el campo educativo, entre otros aspectos (Martn, 2000). La comunicación también se refiere al

grado de influencia que ejerce la comunicación entre grupos y personas. Se denomina participación al nivel de preparación docente y de coordinación interna y externa que se da en el centro educativo. La participación también se refiere a la medida en que ⁵ los miembros de una institución educativa toman parte en las actividades que se proponen, su involucramiento en los grupos de trabajo, así como los que fomentan los docentes para integrarse con ¹ los estudiantes, compañeros y padres de familia, y su nivel de participación en actividades que se proponen (Martn, 2000). La motivación es el estudio de cuán motivados están los docentes en relación con su lugar de trabajo, y mide cuánto el centro educativo es reconocido por los docentes desde una perspectiva holística, así como cuánto prestigio, autonomía y evaluación profesional se percibe en la institución (Martín, 2000). La confianza mide las percepciones de confianza de los docentes y el ² grado de apertura con que se cultivan las conexiones entre los miembros de la institución educativa (Martn, 2000).

Antúnez (2000) Refiere que la gestión escolar son todas aquellas acciones que se encuentran orientadas hacia la realización de los objetivos dispuestos en las diferentes áreas de la organización y en cuya evaluación y diseño participan las personas involucradas de realizarlas, donde la dirección está a cargo de una persona que puede ser el director o gestor (Garza, 2002). En este sentido, la gestión escolar consigue alcanzar los objetivos propuestos en la medida que el gestor o director ayude a la realización de las metas de manera eficaz y eficiente, a través de la interacción que motive el apoyo de los demás. Lo que significa, que se debe desarrollar el trabajo en equipo, Unir los esfuerzos, satisfacer los requerimientos, generar soluciones prácticas toma es decir responder de manera eficiente y eficaz en todo momento y ante las diferentes situaciones que se presentan (García et al., 2018).

El clima institucional es un factor crucial en la gestión de las organizaciones porque la eficacia del trabajo que realizan los individuos dentro de una empresa, institución educativa u otro tipo de organización depende no solo de la preparación técnica o profesional sino también del aspecto psicológico presente dentro de la organizaciones; si ésta es satisfactoria, la productividad y la eficiencia en el trabajo se verán favorecidas positivamente, por otro lado.

Pedagogía, se refiere al estudio de la educación como fenómeno multirreferencial y complejo, en tal sentido, se puede establecer que se ve apoyada por conocimientos que nacen de otras disciplinas y ciencias que ayudan a entender lo que es educación. Esta ciencia que implica a muchas ciencias tiene por finalidad comprender y analizar la educación intrínseca

de las personas, que se encuentra fundamentada en el conocimiento, ⁹ habilidades y capacidades que permiten la toma de decisiones, los procesos de aprendizaje-enseñanza, entre otras (Suárez et al., 2012). La comunicación es una manera para relacionarse con las que cuentan las personas en sus actividades. Se refiere al funcionamiento individual de la conciencia, medio de formación, permite la interacción de las personas dentro de las organizaciones, contribuye al intercambio de información entre otras (Hernández et al., 2019).

Asimismo, se planteó la ¹ hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Como específicas: Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión institucional y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Según su enfoque fue cuantitativa. Son estudios que se basan en las operaciones estadísticas para el análisis de las hipótesis y lograr los objetivos del estudio (Arbaiza, 2019).

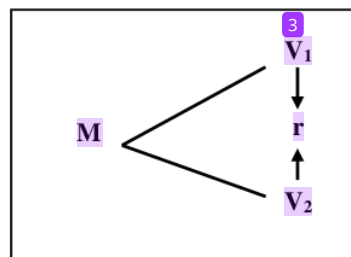
³ La investigación fue de tipo básica. Son estudios que tienen como finalidad brindar un conocimiento nuevo sobre una problemática específica de la realidad (Carrasco, 2019), bajo lineamientos teóricos (Ortiz y García, 2016). Por lo tanto, la investigación buscó en todo generar un nuevo conocimiento sobre la problemática en estudio.

¹ El método que se utilizó fue el deductivo. Este método permite especificar la realidad en estudio desde un ámbito general hasta describir lo particular de esta misma (Bisquerra, 1998, citado en Valderrama, 2015). El estudio argumentó de manera general hasta especificar la problemática en estudio.

2.2 ³ Diseño de investigación

El diseño fue no experimental. Son aquellos estudios donde solamente se observa y mide la realidad en estudio sin la intención de manipular las variables independientes para generar un efecto en otras (Hernández y Mendoza, 2018). Según su objetivo fue correlacional-transversal. Donde la información se recoge en un momento en específico de la realidad para determinar el nivel de asociación que muestran las variables (Silvestre y Huamán, 2019).

Diseño:



Dónde:

M = Muestra.

V₁ = gestión escolar.

R = Relación.

V₂ = clima institucional.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población es el conjunto de objeto, personas (Docentes), etc., (Ñaupas et al., 2018) y la muestra es la constitución de una representación de la población (Pino, 2019). La población muestral fue representada por 33 docentes de la IE. JEC. Manuel Gonzáles Prada de Cajamarca.

Tabla 1

Muestra de docentes de la IIE. JEC. Manuel Gonzáles Prada.

Docentes	Total
Hombres	15
Mujeres	18
Total	33

Nota: registro de asistencia de los docentes de la IE. JEC. Manuel Gonzáles Prada.

Muestreo

El muestreo fue el no probabilístico intencional. Donde se escogen las unidades de estudio bajo el criterio y conocimiento del investigador (Carrasco, 2019).

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. Sánchez y Reyes (2017) es aquella que se utiliza para recoger información que permita al investigador alcanzar los objetivos que se han establecido en el estudio.

Instrumento

El instrumento es un recurso que el investigador tiene como apoyo para contactarse con el fenómeno en estudio y recoger la información de manera objetiva (Palomino et al., 2019).

Instrumento variable 1

Para medir la variable 1 se utilizó el cuestionario gestión escolar, el cual considero tres opciones de respuesta (Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3) dirigido a docentes, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, estructurado con cuatro dimensiones: Institucional (8 ítems); Administrativa (9 ítems); pedagógica (4 ítems); comunitaria (2 ítems).

Instrumento variable 2

Para medir la variable 2 se utilizó el cuestionario clima institucional, el cual considero tres opciones de respuesta (Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3) dirigido a docentes, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, estructurado con cuatro dimensiones: Comunicación (8 ítems); motivación (4 ítems); confianza (3 ítems); participación (4 ítems).

La validez de los instrumentos fue obtenida mediante la valoración de tres profesionales expertos y la confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto en una muestra de 10 docentes con iguales características que la del estudio.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de información

Se solicito el permiso correspondiente a la Institución Educativa donde se desarrolló la investigación, se congregaron a los docentes para ejecutar y solicitarles la firma del asentimiento informado, se comunicó el cronograma de las acciones a realizar, se diseñaron los instrumentos que fueron enviados a los jueces expertos para su validación, luego se aplicó una prueba piloto para la confiabilidad, se aplicaron los instrumentos confiables y validos a la muestra de estudio a través de la plataforma Zoom, después se llenaron los datos obtenidos en planillones de Excel por dimensiones para luego ser procesados en el programa SPSS 25. En el análisis de los datos se utilizó la prueba de normalidad Shapiro Wild y se determinó que la prueba estadística para realizar la contrastación de hipótesis, asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para establecer el nivel de cada variable y la estadística inferencial para contrastar las hipótesis, finalmente los resultados fueron presentados en tablas.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Según, Palomino et al. (2019) es considerada un acto de carácter moral y ético que asume el investigador durante y después de la investigación. Por lo que, no se realizaron actos discriminatorios, manipulación o agresión para permanecer en la investigación, se trataron los datos bajo medidas de confidencialidad, se citó utilizando las normas internacionales de la Asociación Americana de Psicología (APA).

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

¹ Como primer paso se evalúan la normalidad de los puntajes de la dimensión

Para ello se plantea la siguiente hipótesis

H1: Los puntajes de Gestión escolar y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022 no tienen una distribución normal.

Tabla 2

P.N.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Escolar	,177	33	,000	,953	33	,000
Clima institucional	,277	33	,000	,808	33	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En este ejemplo se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, como se muestra en la Tabla 2. Para todos los puntajes de clima institucional y gestión escolar, esta prueba es significativa (menos del 5%), lo que indica ³ que los puntajes antes mencionados no tienen una distribución normal. En este caso, se empleó una prueba no paramétrica, Chi-cuadrado, para procesar las hipótesis, teniendo en cuenta que esto es así cuando las variables son cualitativas.

Tabla 3

Resultados de la Variable Clima Institucional por dimensiones aplicado al personal de la Institución Educativa.

	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	2	6%	0	0%	1	3%
Alto	33	100%	31	94%	33	100%	32	97%
Total	33	100%	33	100%	33	100%	33	100%

Nota: Cuestionario (2022)

Interpretación:

En la tabla 3 se puede evidenciar que el mayor porcentaje en la dimensión comunicación se expresa con un 100% en un nivel alto, un mayor porcentaje se expresa con un 94% en un nivel alto y un 6% en un nivel medio, el mayor porcentaje en la dimensión motivación se expresa con 100% en nivel alto, el porcentaje más alto en la dimensión confianza se expresa con 100% en nivel alto, el porcentaje más alto en la dimensión participación se expresa con 97% en nivel alto, y el porcentaje más bajo se expresa con 3 % en un nivel medio.

Tabla 4

Resultados de la Variable Gestión Escolar por dimensiones aplicado al personal de la Institución Educativa.

	Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	10	30%
Medio	1	3%	6	18%	10	30%	17	52%
Alto	32	97%	27	82%	23	70%	6	18%
TOTAL	33	100%	33	100%	33	100%	33	100%

Nota: Cuestionario (2022)

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 4, la dimensión Institucional muestra el mayor porcentaje con un 97 ubicándose en un nivel Alto y una minoría del 3% ubicándose en un nivel Medio, la dimensión Administrativa muestra el mayor porcentaje con un 82% en un nivel Alto y una minoría del 18% se expresa en un nivel Medio, y la dimensión Pedagógica presenta el mayor porcentaje con un 70% y una minoría con un 30% ubicándose en un nivel Medio.

Prueba de hipótesis

Tabla 5

Correlación entre la Gestión Escolar y el Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

4 Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	178,017 ^a	140	,016
Razón de verosimilitudes	103,302	140	,991
Asociación lineal por lineal	,213	1	,644
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis General:

Los resultados encontrados aportan evidencia suficiente para suponer ¹ que hay una relación directa y significativa con las dos ¹ variables gestión escolar y la variable clima institucional, es decir, a medida que aumenta ¹ el clima institucional, aumenta ¹ la gestión escolar en una Institución Educativa Cajamarquina. estudiar. Se observa que el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado es (0.016), lo que indica que siendo menor a ¹ (Sig. 0.05), se acepta la hipótesis del investigador.

Tabla 6 ¹
Correlación entre la dimensión Pedagogía y el Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

⁴
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,499 ^a	40	,005
Razón de verosimilitudes	47,565	40	,192
Asociación lineal por lineal	,547	1	,459
N de casos válidos ¹	33		

Nota: Cuestionario (2021)

Contrastación de la Hipótesis Especifica N01:

Se presenta el resultado de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.005), la que indica ¹ indica que al ser menor que (Sig.< 0.05), Se Acepta la hipótesis del Investigador por lo tanto los resultados encontrados dan suficiente evidencia para asumir que existe relación ⁵ directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y la variable Clima institucional, ⁵ en otras palabras, a medida que la dimensión pedagógica aumente aumentará el clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Institucional y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	113,108 ^a	50	,000
Razón de verosimilitudes	66,135	50	,063
Asociación lineal por lineal	,085	1	,771
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis Especifica N02:

Los resultados encontrados brindan evidencia suficiente para suponer que sí dio una **relación directa y significativa entre la dimensión Institucional y la variable Clima Institucional**, es decir, cuando mejora la dimensión Institucional de un Instituto Educativo Cajamarquino. El valor de la prueba estadística Chi-cuadrado es **(0.000)**, lo que **indica que** siendo **menor** a (Sig. 0.05), se acepta la hipótesis del Investigador.

Tabla 8 ¹
Correlación entre la dimensión Administrativa y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

²
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,403 ^a	90	,063
Razón de verosimilitudes	73,345	90	,899
Asociación lineal por lineal	,638	1	,425
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis Especifica N03:

Los resultados encontrados aportan evidencia suficiente para suponer ⁷ que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión Administrativa y la variable Clima Institucional, es decir, se asume que esta dimensión Administrativa es independiente respecto del Clima Institucional, como lo muestra el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado de (0.063), lo que indica que siendo mayor ¹ a (Sig. > 0.05), se rechaza la hipótesis del Investigador.

Tabla 9 ¹
Correlación entre la dimensión Comunitaria y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

⁴
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,072 ^a	40	,235
Razón de verosimilitudes	46,701	40	,216
Asociación lineal por lineal	,004	1	,947
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis Especifica N04:

Los resultados encontrados aportan evidencia suficiente para suponer ⁷ que no existe una relación directa y significativa en la dimensión Comunidad y la variable Clima Institucional, es decir, se asume que esta dimensión Comunidad es independiente respecto ¹ de la variable Clima Institucional, con la siendo ¹ el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado (0.235), lo que indica ser mayor a (Sig. > 0.05), se rechaza ¹ la hipótesis del Investigador.

IV. DISCUSIÓN

Luego de analizar los datos para conocer si existe relación entre la gestión escolar y el clima institucional, se pudo determinar que el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado es (0.016), lo que indica que siendo menor a (Sig. 0.05) , se asume ⁶ que existe una relación directa y significativa entre la variable Gestión escolar y la variable Clima institucional, es decir, que la gestión escolar tiene una relación directa y significativa con el clima institucional. Hallazgos que concuerdan con los observados por Murillo (2020), quien descubrió una asociación modesta, directa y sustancial ($r=0.677$) entre la dirección ejecutiva y el clima organizacional. Con un $Rho=0.604$, Zambrano (2020) encontró una asociación sustancial entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo. Con un $Rho=0.707$, Sota (2018) encuentra que existe una correlación moderada entre la administración escolar y la cultura laboral. Según Effio (2018), existe una correlación entre clima institucional y gestión educativa, con un valor Rho de 0.917. Según la investigación de Toro de 2018, existe una asociación de $r=0,787$ ¹ entre el clima institucional y la gestión administrativa. Según Velarde (2017), existe una asociación moderada $Rho=0.514$ ¹ entre la gestión educativa y el clima organizacional.

Asimismo, ¹ se encuentra coincidencia con lo manifestado por Zubiria (2006) ¹⁵ quien refiere que la gestión escolar se encuentra vinculada a la calidad educativa en los procesos de enseñanza aprendizaje teniendo como responsables a los docentes que dirigen el equipo de trabajo, en este sentido, la conceptualización que cada profesor tiene respecto a la enseñanza va a determinar sus estilos y formas para este proceso, así como las opciones que el estudiante ofrece para su aprendizaje. Lujambio et al. (2010) refiere que está se encuentra constituida por la cultura organizacional, los docentes, la instancia de decisión, los factores y actores que se encuentran ligados a la manera particular como se realizan las actividades dentro de la institución, la forma como se estructuran los aprendizajes, las normas, la comprensión del objetivo y la participación que tiene la comunidad donde se ubica. Por lo cual, es necesario reconocer que la gestión escolar tiene procesos dinámicos que conllevan inferencias entre el contexto diario, la interacción de los actores y el contexto normativo.

También se alinea con lo dicho por Sander (1994) en su Modelo Integrativo de Administración Escolar, donde examina las interacciones que surgen entre las personas y las instituciones, las personalidades y los roles que desempeñan, y los requisitos y preferencias

individuales. En este sentido, este modelo no solo reconoce el conflicto de intereses que se presenta en los actores de la sociedad, sino que también reconoce la factibilidad económica, técnica, institucional y organizacional. Estos factores dependen de las situaciones o circunstancias específicas en las que se llevan a cabo las actividades administrativas.

Los sistemas sugeridos por Chadwick (1987) son otra estrategia de gestión. Su concepto se basa en una estructura física donde se produce el sistema, y luego define los insumos, donde el sistema se vincula con el medio ambiente, los procesos o la afiliación de nuevos bienes. la gestión de recursos, habilidades o capacidades; el siguiente factor es el producto, que puede ser recursos humanos o materiales; otro factor es la retroalimentación, donde se desarrolla el control y se regulan los sistemas de información; y por último, está el entorno, donde se da la interacción en respuesta a fenómenos u objetivos que se plantean, ya sea para modificar o para ¹⁶ **El Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2016)** lo define en esta línea como las acciones que realiza el ¹ **director de la institución educativa**. institución **con el objetivo de** lograr una mejora administrativa, institucional y pedagógica. Esto significa que el gerente debe estar preparado para fortalecer sus capacidades y desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia.

De igual forma, respecto al fundamento teórico del clima institucional ¹ **se coincide con lo manifestado por** Chiavenato (2019) **quien refiere que** el clima institucional se encuentra relacionado a los aspectos motivacionales de quienes integran una institución, por lo tanto, un buen clima institucional se refleja en los colaboradores a través de sus acciones de satisfacción en la cooperación, las relaciones, etc. En este sentido, cuando los niveles de motivación son bajos traen como consecuencia la frustración o dificultades de los colaboradores para cubrir las necesidades demandadas, significando, que el clima institucional disminuye y se refleja en un estado de insatisfacción, desinterés, etc., y en estados extremos se configuran en estados de agresividad y de inconformidad. En tal sentido, El clima organizacional expresa la apreciación que los colaboradores tienen sobre los factores que ejercen influencia en su comportamiento entre los que se encuentran los psicológicos, los grupales y organizacionales que generan consecuencias en los aspectos principales de la institución como es el rendimiento y la rotación del personal (Ucrós y Gamboa, 2010). En este sentido, su estudio ofrece la posibilidad de hacer una reingeniería sobre los procesos que determinan las conductas en las instituciones, permiten planificar y desarrollar cambios en los diseños de las organizaciones, las actitudes y comportamientos

de sus integrantes. En este sentido, el clima institucional ejerce influencia en el comportamiento mediante las percepciones que se tienen de la realidad que se genera en sus integrantes y que van a condicionar sus niveles de motivación y rendimiento como elementos que marcan la diferencia en las instituciones (More y Morey, 2021). Para, Likert (1968) las instituciones de acuerdo a sus características influyen en los comportamientos de los colaboradores, su percepción de ella, la información que se tienen y sus capacidades, por lo que, es determinante en el comportamiento del trabajador (Arias y Arias, 2014).

² Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y la variable Clima Institucional, indicando que a mayor pedagogía, mayor clima institucional, según los resultados del ¹ primer objetivo específico, que fue establecer la relación entre la pedagogía y la clima institucional. El valor de la prueba estadística Chi-cuadrado para este objetivo fue ¹ (0,005), lo que indica que es menor que (Sig. 0,05). Coincidiendo con el Minedu (2011), organismo que afirma que la dimensión pedagógica es aquella donde se consideran los procesos primarios del quehacer cotidiano dentro de la institución educativa y su interacción con las personas que la conforman; en ese sentido, ⁹ influye en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ⁶ la programación sistematizada en el proyecto curricular (PCI), la diversificación curricular, las estrategias didácticas y metodológicas, y la forma en que aprenden los estudiantes. De igual forma, incluye el trabajo que realizan ¹ los docentes, las habilidades pedagógicas, ⁸ el dominio del uso de programas y planes, el manejo de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, los estilos de enseñanza que tienen los docentes, las relaciones que tienen los docentes con los estudiantes, así como como actualización y formación docente para fortalecer sus capacidades.

El resultado de la prueba estadística Chi-cuadrado para el segundo objetivo específico, que fue establecer la relación entre ¹ la dimensión de la institución y el clima institucional, fue (0.000), lo que significa que se acepta la hipótesis del investigador porque es menor que (Sig. 0.05). Como resultado, los hallazgos brindan suficiente apoyo para asumir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional. Encontrando concordancia con lo dicho por el Minedu (2011) quien afirma que el componente institucional es aquel que ayuda a definir cómo se disponen las personas que conforman una ⁶ comunidad educativa para el correcto funcionamiento institucional. En esta dimensión se brinda un marco para examinar y estandarizar las

acciones vinculadas a la estructura organizacional que posee cada institución educativa, posibilitando el conocimiento de su funcionamiento.

En cuanto al tercer objetivo específico, que fue determinar la relación entre la dimensión administrativa y el clima institucional, los hallazgos revelaron que el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado fue (0.063), mayor a (Sig. > 0.05), indicando que **no existe** relación **directa y significativa** entre la dimensión administrativa y la variable clima institucional, lo que lleva a suponer que esta dimensión administrativa es independiente. Buscando una alternativa a la afirmación del Minedu (2011) de que la dimensión administrativa incluye estrategias y acciones para la gestión de materiales, recursos humanos, procesos técnicos, de tiempos, económicos, higiénicos y de seguridad, y por último en el control de la información que se controla. **para apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje**, se vincula a los individuos que integran la institución educativa. También supervisa las actividades y se asegura de que se sigan las reglas. De esta manera, trabaja continuamente para **alinear los intereses** individuales **con los de la organización** para que las elecciones sobre cómo llevar a cabo acciones específicas para promover los objetivos de la institución se puedan hacer con facilidad.

Se pudo determinar que la dimensión Comunitaria es independiente con respecto al cuarto objetivo específico que fue determinar la relación entre la dimensión Comunitaria y la variable Clima Institucional. El valor de la prueba estadística Chi-cuadrado de 0,235, que es mayor que (Sig. > 0,05), indica que **no existe una relación directa y significativa** entre la dimensión Comunidad y la variable Clima Institucional. El componente comunitario, según el Minedu (2011), se refiere a cómo **la institución se relaciona con la comunidad** en la que se encuentra, incluyendo el reconocimiento y conocimiento de sus necesidades, expectativas y circunstancias, así como la participación y asimilación de sus necesidades. cultura. También describe las conexiones que se desarrollan entre las instituciones educativas y sus entornos sociales e interinstitucionales.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.016), lo que ¹indica ²que al ser menor que (Sig.<0.05), existe relación directa y significativa entre la variable Gestión escolar y Clima institucional.
2. Se concluye que al ser el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado (0.005), indicando ²que es menor que (Sig.< 0.05), existe relación directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y Clima institucional.
3. Se concluye que al ser el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado (0.000), menor que ²(Sig.< 0.05), existe relación directa y significativa entre la dimensión Institucional y Clima institucional.
4. Se determino que el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.063), siendo mayor ⁵que (Sig> 0.05), por lo que, no existe relación directa y significativa entre la dimensión Administrativa y Clima institucional.
5. Se concluye que el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.235), indicando ser ⁵mayor que (Sig> 0.05), por lo que no existe relación directa y significativa entre la dimensión Comunitaria y Clima institucional.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades que en futuras investigaciones que realicen en la Institución Educativa sean Experimentales, para que ¹ con la aplicación de un programa de gestión escolar determinar si mejora el clima institucional en docentes.
2. A las autoridades realizar las gestiones con profesionales especializados en el uso de las TICs en los procesos de enseñanza-aprendizaje, ⁵ con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes.
3. A las autoridades realizar reuniones permanentes con el personal docente y administrativo para dar a conocer los logros y las dificultades que se presentan en la gestión y entre todos proponer las posibles estrategias que permitan alcanzar una mejor gestión dentro de la institución.
4. A las autoridades realizar reuniones de confraternidad para fortalecer la comunicación, las relaciones interpersonales y generar un buen clima institucional.
5. A los docentes fortalecer asistir a talleres en temas relacionados a las habilidades sociales, gestión de emociones y liderazgo pedagógico que ayuden a fortalecer sus relaciones interpersonales y generar un clima de armonía en la institución.

GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano Trabajo del estudiante	<1%

9	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
10	ifcln101.worldbank.org Fuente de Internet	<1 %
11	www.tierradeperiodistas.com Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
14	pemex.com Fuente de Internet	<1 %
15	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. Publicación	<1 %
16	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado