

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MOTUPE, 2023

por Martín Ismael Casusol Sarmiento

Fecha de entrega: 20-feb-2024 01:18a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2299440910

Nombre del archivo: TESIS_-_CASUSOL_CHINCHAYAN_1_-_copia.docx (13.67M)

Total de palabras: 14730

Total de caracteres: 85032

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI**

SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA



**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MOTUPE,
2023**

Tesis para obtener el título de
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Casusol Sarmiento, Martín Ismael

Chinchayan Velasquez, Violeta Ysabel

ASESORA

Mg. Effio Ortecho Angelita Giovanna
<https://orcid.org/0000-0002-2156-2147>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

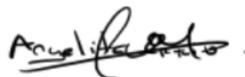
Educación y responsabilidad social

**TRUJILLO – PERÚ
2023**

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor(a) Decano(a) de la Facultad de Humanidades:

Yo, Mg. Angelita Effio Ortecho, con DNI 07268125 como asesora del trabajo de investigación titulado “GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MOTUPE, 2023.”, desarrollado por los egresados Prof. Martin Ismael Casusol Sarmiento, con DNI 16656689 y la egresada Mg. Violeta Ysabel Chinchayan Velasquez con DNI 19248646 del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa ; considero que dicho trabajo reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de graduación de la Facultad Humanidades. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Angelita Effio Ortecho

DNI N° 07268125

Asesora

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Vicerrectora académica

Dr. Héctor Israel Velásquez Cueva

Decano de la Facultad de Humanidades

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrector de Investigación

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgen por darme salud y permitir que siga con mis metas propuestas, así mismo a mis padres, esposo e hijos por ser siempre mi estímulo para seguir en este camino de preparación docente y ser mejor cada día tanto profesionalmente como personalmente.

Violeta Chinchayán Velásquez

A Dios por prestarme salud e inteligencia, a mi esposa e hijos que son el motivo de mi fuerza de superación constante, a mi madre por brindarme ánimos para seguir adelante y a mi difunto padre que siempre es mi guía y ejemplo de superación a seguir.

Martín Casusol Sarmiento

AGRADECIMIENTO

Mi especial consideración y agradecimiento a los asesores Rodri de La Cruz Rodríguez y Effio Ortecho Angelita Giovanna por sus orientaciones adecuadas para poder elaborar nuestra tesis y poder culminar con éxito nuestro trabajo de investigación , de la misma manera al director y colegas de la I.E Cruz de Chalpón de Motupe que contribuyeron con sus respuestas en la aplicación de los cuestionarios para poder tener un resultado y plasmarlo en nuestra tesis, la misma que contribuirá para mejorar la Gestión educativa y el Clima organizacional en nuestra comunidad educativa .

Violeta Chinchayan Velásquez

Un agradecimiento al señor director y colegas que con sus respuestas en el desarrollo de los instrumentos de recojo de datos, los mismos que contribuyeron a que este trabajo se concrete, así como un agradecimiento especial a los asesores Rodri de La Cruz Rodríguez y Effio Ortecho Angelita Giovanna por sus orientaciones pertinentes que contribuyeron culminar este trabajo de investigación.

Martín Casusol Sarmiento.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

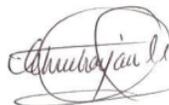
Nosotros, **Martín Ismael Casusol Sarmiento** con DNI 16656689 y **Violeta Ysabel Chinchayan Velasquez** con DNI 19248646 egresados del Programa de Estudios de Segunda Especialidad en **GESTIÓN EDUCATIVA** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Facultad de Humanidades para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MOTUPE, 2023”**, el cual consta de un total de 87 páginas, en las que se incluye 14 tablas y 10 figuras, más un total de 31 páginas en anexos.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



.....
Martín Casusol Sarmiento
DNI 16656689



.....
Violeta Chinchayan Velasquez
DNI 19248646

ÍNDICE

1	DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	ii
	AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	iii
	DEDICATORIA	iv
	AGRADECIMIENTO	v
	DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
	INDICE	vii
	RESUMEN	xii
	ABSTRACT	xii
I.	INTRODUCCION	13
II.	METODOLOGÍA	26
	2.1. Enfoque y tipo	26
	2.2. Diseño de investigación	26
	2.3. Población, muestra y muestreo	27
	2.4. Técnica e instrumentos de recojo de datos	27
	2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos	28
	2.6. Aspectos éticos en investigación	28
III.	RESULTADOS	30
	3.1. Resultados descriptivos	30
	3.2. Resultados Inferenciales	39
IV.	DISCUSIÓN	41
V.	CONCLUSIONES	46
VI.	RECOMENDACIONES	47
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
	ANEXOS	54
	Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información	54
	Anexo 2: Ficha técnica	59
	Anexo 3: Operacionalización de variables	64
	Anexo 4: Carta de presentación	68

Anexo 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos...	69
Anexo 6: Consentimiento informado.....	70
Anexo 7: Asentimiento informado.....	71
Anexo 8: Matriz de consistencia.....	73
Anexo 9: Validación de Juicio de Expertos.....	75
Anexo 10: Base de datos.....	81
Anexo 11: Captura de similitud Turnitin.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Distribución de la población de docentes por sexo</i>	27
Tabla 2 <i>Gestión educativa</i>	30
Tabla 3 <i>Dimensión: Gestión Administrativa</i>	31
Tabla 4 <i>Dimensión: Gestión Académica</i>	32
Tabla 5 <i>Dimensión: Gestión Institucional</i>	33
Tabla 6 <i>Dimensión: Gestión Comunitaria</i>	34
Tabla 7 <i>Variable: Clima Organizacional</i>	35
Tabla 8 <i>Dimensión: Relaciones Interpersonales</i>	36
Tabla 9 <i>Dimensión: Trabajo en equipo</i>	37
Tabla 10 <i>Dimensión: Comunicación</i>	38
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad</i>	39
Tabla 12 <i>Prueba de Hipótesis de Rho Spearman</i>	40
Tabla 13 <i>Confiabilidad del cuestionario Gestión Educativa</i>	65
Tabla 14 <i>Confiabilidad del cuestionario Clima Organizacional</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Esquema de diseño de investigación</i>	26
Figura 2 <i>Gestión educativa educativa</i>	30
Figura 3 <i>Dimensión: Gestión Administrativa</i>	31
Figura 4 <i>Dimensión: Gestión Académica</i>	32
Figura 5 <i>Dimensión: Gestión Institucional</i>	33
Figura 6 <i>Dimensión: Gestión Comunitaria</i>	34
Figura 7 <i>Variable: Clima Organizacional</i>	35
Figura 8 <i>Dimensión: Relaciones Interpersonales</i>	36
Figura 9 <i>Dimensión: Trabajo en Equipo</i>	37
Figura 10 <i>Dimensión: Comunicación</i>	38

RESUMEN

El presente trabajo de indagación tuvo el propósito de establecer la relación entre la Gestión Educativa y el Clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón en el distrito de Motupe.

Su metodología es de tipo básica, correlacional, no experimental. La población en este estudio fue 50 profesores, con una muestra de 40, a los cuales se le aplicó dos cuestionarios para medir ambas variables, así mismo se realizó la certificación **por juicio de expertos y comprobados por el Alfa de Cronbach**, obteniendo valores de 0,873 y de 0,877 indicando un nivel bueno. Los datos se acopiaron a través de Google Form y sistematizados en el SPSS V 28 y Microsoft Excel 2016, obteniéndose tablas y figuras descriptivas, realizándose la a su vez la prueba de normalidad y de hipótesis.

La prueba que se usó estadísticamente fue Rho de Spearman evidenciándose la relación entre ambas variables, con valores de $r = 0,589$ y $p=0,001$ aceptándose así la hipótesis establecida. Además, el 15 % de los docentes consideran que existe un nivel bajo en Gestión Escolar y un 55 % un nivel medio en clima organizacional.

Palabras clave: Gestión Escolar, clima organizacional, trabajo en equipo, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to establish the relationship between Educational Management and the organizational climate in the teachers of the Cruz de Chalpón Educational Institution in the Motupe district.

Its methodology is basic, correlational, and no experimental. The population in this study was 50 teachers, with a sample of 40, to whom two questionnaires were used to measure both variables, likewise the certification was carried out by expert judgment and verified by Cronbach's Alpha, obtaining values of 0.873. and 0.877 indicating a good level. The data was collected through Google Form and systematized in SPSS V28 and Microsoft Excel 2016, obtaining descriptive tables and figures, performing the normality and hypothesis test.

The test that was used statistically was Spearman's Rho, evidencing the relationship between both variables, with values of $r = 0.589$ and $p=0.001$, thus accepting the established hypothesis. In addition, 15% of teachers consider that there is a low level in School Management and 55 % a medium level in organizational climate.

Keywords: School Management, organizational climate, teamwork, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCION

Todas las personas tienen derecho a la educación de calidad para acceder a oportunidades nuevas, desarrollando valores, habilidades, conocimientos, las mismas que se van reforzando en las escuelas donde existe una convivencia armónica permitiendo el desarrollo integral de los educandos y practicando la socialización entre pares.

En ese sentido en el aspecto internacional, Chipana (2021) refiere que en México por diferentes factores su sistema educativo en educación básica muestra diversos problemas, uno de ellos el aprovechamiento escolar que tienen los educandos inscritos en el nivel primaria y secundaria es escasa e insuficiente para cumplir funciones de acuerdo a la sociedad contemporánea que se encuentra viviendo como por ejemplo comportamiento ciudadano, productividad ,formación en valores etc., ello se debe al incremento de matrículas del sistema educativo realizado a partir del siglo XX la misma que no se ha planeado de manera racional, teniendo como resultado diversas inercias cuyos efectos no han sido comprobados por las autoridades educativas de México, teniendo como consecuencia un sistema ineficiente imposibilitando en cumplir diversas funciones que pertenecen a la educación en una sociedad moderna. Así mismo se aprecia la desigualdad en oportunidades para afiliarse al régimen educativo permanecer en él y lograr el aprendizaje esperado de acuerdo con el currículo, dicho de otro modo, no se puede mejorar la calidad educativa si se sigue distribuyendo de manera inequitativa las oportunidades educativas como se vienen observando actualmente. Finalmente la utilización ineficaz y opaca de recursos tanto de personal como económicos e interferencia del Sindicato Nacional de Trabajadores en educación para nombrar docentes, supervisores y directores han demostrado que la distribución de los recursos económicos cuya finalidad es extender el sistema educativo con mayor calidad en la educación , quien ha estado con múltiples errores ya que no se ha tenido en cuenta la aplicación de algún criterio como son la eficacia de los gastos, la contribución igualitaria etc.

Panta (2018) plantea que gestión educativa no solo es estar a cargo de la institución educativa sino tener responsabilidades en brindar un servicio de calidad, tener una buena convivencia de manera armoniosa entre los agentes educativos que forman parte de la institución, impulsando en los educandos reconozcan sus fortalezas y debilidades. Es así

como en distintos países se han elaborado proyectos, leyes, planes de mejora de convivencia que se han considerado en el currículo, avanzando en la parte legislativa mencionando que la gestión en educación establece eficacia en el desempeño en los colegios. (Kanen 2018).

Actualmente en el mundo, el clima dentro de las escuelas es un aspecto muy resaltante para toda institución, aunque es la más descuidada por las mismas, a la que le prestan menos interés, en consecuencia, al abandono de este aspecto acarrea diversidad de problemas que de acuerdo con su dimensión influye en la producción eficiente de dichas organizaciones. En el estudio preparándose para el Despegue el porcentaje de a nivel mundial de rotación de personal creció en un 23% en el quinquenio del 2013 al 2018. (Quintana, 2018).

En el ámbito nacional, según Cárdenas-Tapia et al., (2022) manifiesta que en el Perú la administración educativa presenta distintos problemas que afectan la enseñanza, siendo una de ellas el estilo burocrático y el acatamiento de normas rígidas existentes que no permite cumplir la visión de nuestro sistema escolar, que es mejorar los logros de los educandos en el aspecto educativo. Otro problema es el desarrollo progresivo de las habilidades del personal que vigila la gestión educativa de los docentes que se forman, la herramienta de evaluación y seguimiento, así como la asistencia formativa. Del mismo modo la falta de herramientas de coordinación que se utilizan dentro de un equipo de trabajo limita el consenso cuando se desea integrar la gestión particular de cada individuo. El siguiente problema es el de contar con una distribución fraccionada en cuanto a su estructura organizacional que trae como consecuencia descuidar uno de los objetivos educativos que es contribuir a la mejora educativa. Finalmente tenemos el problema sobre criterios pertinentes de evaluación de la calidad educativa desarrollada y de retroalimentación del desempeño docente en las IE. (Romero y Santa María, 2021).

A nivel local el estudio se realizará en el colegio Cruz de Chalpón localizada en el distrito de Motupe, provincia y departamento de Lambayeque , además en esta escuela se ha observado en el año 2022-2023 que existe un pequeño porcentaje de ruptura de relaciones sociales entre los integrantes de la comunidad formativa, afectando así, el poder brindar el buen servicio a los usuarios que tiene la escuela en mención, como también desarrollar una buena gestión educativa y tener un buen clima organizacional

que son necesarias para encontrar el fracaso o el éxito en la administración de una institución.

Nuestro problema general es responder ¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y el clima organizacional en docentes de la Institución Cruz de Chalpón de Motupe, 2023? Teniendo a su vez los problemas específicos los cuales son: ¿Qué relación hay entre la Gestión educativa y las relaciones interpersonales en docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023? ¿Qué relación hay entre la Gestión educativa y el trabajo en equipo en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023? ¿Qué relación hay entre la Gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023?

Como Objetivo general tenemos: Determinar la relación que existe entre Gestión educativa y el clima organizacional en docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y las relaciones interpersonales en docente de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023, Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa el trabajo en equipo en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023, Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y la comunicación en docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.

Así mismo se considera sumamente importante realizar esta investigación porque se debe conocer cómo influye la gestión escolar en el progreso de la calidad educativa en el país, la misma que reside en el fortalecimiento de la administración del sistema pedagógico con el fin de generar cambios positivos para la mejora del perfil del educando, en tal sentido el clima organizacional contribuye a que se cumplan estos logros debido a que una institución puede ser diferente a otra dependiendo de las formas asertivas e internas que se practiquen para mejorar el desempeño de las personas que trabajan en ella ,aumentando la capacidad de solucionar conflictos y adaptarse al entorno donde laboralmente se desenvuelve. Como justificación teórica, la variable Gestión Educativa se conceptualiza como el proceso sistemático que vela el buen funcionamiento administrativo de las escuelas con la finalidad de que las organizaciones que se encuentren integrándose mejoren considerablemente, así como las planteadas a proyectos

formativos que se desenvuelven en él, elaborando planes, programas, proyectos la mejora de los recursos, generando así procesos que sean participativos para beneficio de toda la sociedad. (Flores-Flores, 2021). En cuanto al clima en la institución se conceptualiza dentro de un grupo de rasgos observados por docentes para describir a un establecimiento y diferenciarla de otras, la que va a influir en su comportamiento, es decir las relaciones internas entre los integrantes de la organización debe estar unido al nivel de motivación de los trabajadores y viceversa (López et al., 2019). En relación con la justificación práctica, esta investigación ayudará a la IE Cruz de Chalpón de Motupe en la solución de sus conflictos entre trabajadores mejorando su gestión escolar y su clima organizacional, a través de sus conclusiones y recomendaciones. Respecto a lo social, esta investigación favorecerá a los trabajadores de la IE Cruz de Chalpón, Motupe, pues les permitirá optimizar la Gestión educativa y el clima organizacional, así como también contribuirá de guía para la realización de futuras investigaciones que tengan como estudio estas dos variables. En cuanto a lo metodológico, se utilizarán dos instrumentos adaptados a la realidad de la IE Cruz de Chalpón Validado por juicio de expertos, uno para medir la variable gestión escolar y otro clima organizacional, que se aplicará a una muestra de 40 maestros de una población de 50. Este estudio es del tipo de investigación básica, con la utilización del método Hipotético- deductivo y se aplicará el diseño de investigación no experimental, descriptivo, correlacional y se realizará un análisis inferencial.

Dentro de la hipótesis tenemos; hipótesis general: Existe relación entre la Gestión educativa y el clima organizacional en docente de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023. Así mismo hipótesis específicas las cuales son: Existe relación entre la Gestión educativa y las relaciones interpersonales en docente de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023, Existe una relación entre la Gestión educativa y el trabajo en equipo en docente de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023, Existe relación entre la Gestión educativa y la comunicación en docente de la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.

Entre los antecedentes internacionales que se relacionan con nuestro estudio de investigación tenemos lo que a continuación puntualizamos: Núñez (2023), en su investigación, teniendo como finalidad establecer la repercusión entre Gestión de talentos y el Clima organizacional. Su tipo de indagación fue de enfoque cuantitativo con un alcance no experimental, descriptivo, de corte transversal, este trabajo tuvo como muestra un total de 130 personas, aplicando una encuesta e instrumento un cuestionario. Por lo que se obtuvieron que el Rho de Spearman tiene relación ya que contiene 0.841 lo que

indica una relación directa, así mismo solo el 26% cree que en el centro de trabajo se valora lo que realizan, pero el 84% cree que casi siempre existe un gran clima laboral. En conclusión, existe relación entre variables que es de forma directa en un 99%.

López (2022), en su artículo “Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana” trató de establecer la importancia que existe entre el clima interno y el desarrollo de la gestión. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, siendo descriptiva, teniendo como muestra 16 personas (director, subdirector, docentes de aula, asistentes de aula, docentes especialistas), teniendo la aplicación de una encuesta y al cuestionario como medio de recolección de información. Las dimensiones por tomar en cuenta fueron, Comunicación, Toma de decisiones, Motivación, Ambiente Laboral, Relaciones Interpersonales Productividad, Liderazgo, Cumplimiento de los objetivos, Los resultados, fueron que el 35% de los encuestados están de acuerdo con el tipo de liderazgo que se tiene, así como también el 100% está de acuerdo tiene una comunicación adecuada para cumplir con los objetivos planteados. Se concluyó, que el clima organizacional es fundamental para la gestión escolar verificando sus fortalezas y debilidades.

García-Martínez, et al (2022) realizó su investigación denominada “Clima organizacional y estilos de liderazgo: con un estudio correlacional en centros educativos costarricenses” con el fin de determinar la correspondencia entre ambas variables en los centros públicos. Se realizó mediante un diseño no experimental tanto de carácter correlacional y descriptivo teniendo en cuenta ello se eligió una muestra de 657 seleccionados de forma probabilística, en alrededor 28 centros educativos. El cuestionario fue seleccionado como herramienta, siendo así la encuesta la técnica conteniendo 45 ítems. En cuanto a los resultados la correlación existe en un nivel 0.01, simbolizando una cifra significativa, además de tener en cuenta que el clima organizacional tuvo una satisfacción muy elevada. En conclusión, existe correlación entre variables de forma significativa.

Sagredo y Castelló (2019), refieren en su indagación si existe correlación entre gestión directiva y clima organizacional además de la motivación y el compromiso de los docentes. De esta forma se utilizó la metodología correlacional, de tipo transversal y no experimental. La muestra son 40 docentes, usando la encuesta de Likert. Resultados, presenta que el 40% se encuentra de acuerdo de gestión administrativa y a su vez presenta un Rho de Spearman de 0.01 que se presenta como significativa. En conclusión, existe correlación entre variables entre las dimensiones de compromiso y motivación docente.

López, et al. (2019) realizó su indagación y tuvo como objetivo comprobar la gestión educativa en educación superior. En cuanto a su metodología, fue de un enfoque cuantitativo, se tuvo una muestra de 2685 docentes de México. En cuanto a los resultados que se obtuvieron con respecto al clima organizacional se refieren que el 56.7% piensan que la resolución de conflictos no es justa, además 66.9% opinan que los ordenanzas no contribuyen las relaciones entre las personas que laboran en las instituciones, pero el 49.8% piensa que se lleva de forma correcta la dirección de la institución. Se concluyó, no se potencia de forma adecuada por parte de los directivos a pesar del esfuerzo y planes novedosos que presentan constantemente.

Los antecedentes nacionales seleccionados fueron: Carlos (2021), realizó su investigación, la que llevó como meta identificar el grado de influencia entre gestión en la institución y el clima que se vivencia en una Institución privada ubicada en Lima Este Al mismo tiempo se tomó como metodología que la investigación realizada tuvo un enfoque de característica cuantitativa, siendo aplicada y correlacional, se tuvo una muestra de 380 docentes entre inicial, primaria y secundaria, los cuales fueron seleccionados de forma probabilística estratificada, se llevó a cabo mediante un instrumento que comprende 56 preguntas, de los cuales 32 ítems correspondían a clima institucional y el restante a gestión educativa, enfocadas en sus dimensiones (Comunicación, Liderazgo, motivación, y Relaciones Interpersonales). La investigación tuvo como resultados más importantes, la relación encontrada entre sus dimensiones, Liderazgo, Motivación, Comunicación y Relaciones Interpersonales con $\beta = 0.419$, $\beta = 0.137$, $\beta = 0.279$, $\beta = 0.132$, respectivamente. Se concluyó que existe una influencia y relación entre ambas variables y se puede generar un mayor efecto sobre la gestión educativa.

Estuco (2018), realizó su tesis que tuvo como finalidad identificar la relación que existe entre las variables Clima organizacional y Gestión Institucional en la escuela Señor de los Milagros de Chen Chen. En cuanto a su metodología de investigación, esta tesis fue de diseño transversal, correlacional, teniendo en cuenta las dimensiones para clima organizacional (Comunicación, Confianza, Motivación y Participación) y para la gestión en la Institución (Manejo de recursos y gerencia educativa), teniendo, así como muestra total de 44 personas, incluidas directivos, docentes y personal administrativo, siendo evaluados por un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados que fueron arrojados refieren que existe una relación entre ambas variables de estudio

arrojado en Rho de Spearman de 0,529 siendo considerada como una correlación positiva media. En conclusión, se afirmó que existe una relación significativa entre sus variables y también entre sus dimensiones en estudio.

Lengua (2022), realizó una investigación y tuvo como propósito general determinar la relación entre la variable gestión educativa y clima organizacional en un colegio que pertenece a San Clemente, provincia de Pisco. Su metodología se realizó con un enfoque cuantitativo, básico y usando un nivel correlacional, de diseño no experimental, al mismo tiempo, tuvo como instrumento el cuestionario que sirvieron para evaluar a la muestra de 96 personas de la escuela José Carlos Mariátegui San Clemente. Este trabajo tuvo como principales resultados que el 49% se hallaban en un nivel “eficaz” en clima organizacional y 68.8% “medio” en gestión y sus diversas dimensiones que propusieron en estudio. Así mismo, que el Rho de Spearman fue de 0.05 lo que afirma finalmente que hay una relación moderada entre las variables.

Montellanos (2018), en su investigación buscó hallar una relación entre Gestión educativa y el clima organizacional en maestros que laboran en Pachacamac Ugel 01 de San Juan de Miraflores sobre todo verificar si la dimensión institucional y el clima organizacional está presente en los docentes de las escuelas que pertenecen a este lugar. Su metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal, y se realizó mediante una serie de encuestas usadas como instrumentos de recopilación de datos se obtuvo una cantidad considerable de resultados que fueron promediados en base a la función que se efectúa buscando marcar la diferencia y mejoría notables con la implementación de estos sistemas, llegando a demostrar que los maestros en un 27,59% considera que el clima organizacional se encuentra en el nivel regular y el 72,41% nos indica un nivel bueno. Siendo esta una investigación cuantitativa. Se concluyó que el clima favorece al prevalecer en las instituciones educativas al denotar una mejoría mediante su uso.

Ivancovich (2021), realizó un trabajo de investigación, la misma que tuvo como propósito general determinar la relación que existe entre clima organizacional y la gestión educativa en la Ugel 7 de Lima. En cuanto a su enfoque de estudio fue cuantitativa, tipo básica, usando el método hipotético - deductivo, con diseño no experimental, aplicándose a 120 individuos entre, personal administrativo, directivos y docentes que pertenecen a esta Ugel, el instrumento a usar fue la encuesta que se aplicó a directivos, personal administrativo y docentes. En cuanto a los resultados más resaltantes es que el Rho de Spearman sugiere un resultado obtenido de 1,00, es decir, que el 100% depende el uno del otro, así mismo que el 40.9% informa que casi siempre existe una imprecisa toma

de decisiones y el 35.7% que casi siempre se cumple la estructura organizativa en dicha unidad. En conclusión, se sugiere que existe un coeficiente de Correlación clima organizacional y gestión educativa y el cual puede verse reflejado en el Rho de Spearman.

En el ámbito regional consideramos los siguientes antecedentes: Vargas (2021) presentó en su tesis el propósito de identificar la conexión entre educación participativa y el clima dentro de la escuela Sara Bullón, ubicada en Lambayeque donde tuvo un trabajo fue con estudio cuantitativo, básica con nivel correlacional y no experimental, teniendo como muestra a 53 educadores de dicha institución, usando como técnica la encuesta, y se utilizó cuestionario para aplicar a los docentes. En cuanto a los resultados que se obtuvieron, el 60.4% respondió que el nivel es alto en gestión educativa, mientras el 77.36% considera que se encuentra el clima organizacional en nivel medio. En conclusión, existe una conexión con un grado del 75%, indicando que mientras exista mejor gestión educativa mayor será el clima organizacional.

Fernández (2021), tuvo como principal estudio el propósito de establecer la relación entre clima y desempeño en los maestros que laboran en la escuela Santa Cecilia de la ciudad de Chiclayo. Su estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, se aplicó a una muestra de 27 educadores quienes fueron sometidos a dos cuestionarios con 49 y 40 ítems. En cuanto a los resultados, se tuvo en la dimensión responsabilidad el 71% identifica, anticipa y atiende, cumpliendo por parte del director, además de que en las relaciones sociales el 70% sabe relacionarse con su entorno y entiende a los integrantes de la comunidad, además de afirmar que el Rho de Spearman fue de 0.497 habiendo como resultado una relación en las dos variables. En conclusión, ambas variables son correlacionales, y presentan un nivel moderado, aceptando así la hipótesis de la investigación.

Carhuavilca y Silva (2020) manifestaron en su tesis estudiar la correspondencia entre el clima organizacional y la satisfacción que sienten trabajar en la Ugel de Chiclayo, donde tuvo un estudio de tipo cuantitativo, además no experimental, siendo descriptivo correlacional. Durante la investigación se tomó en cuenta la muestra de 39 colaboradores entre varones y mujeres de la UGEL – Chiclayo, aplicando la encuesta para poder obtener mejores resultados y datos de acuerdo con lo que buscaron los autores. Los resultados que se obtuvieron, en la primera variable presenta un nivel bajo relativo al 46% y el nivel de satisfacción laboral también se encuentra en la misma condición en un 49%. El trabajo concluyó, que existe una reciprocidad entre la satisfacción y el clima con una relación positiva de Pearson de 0.822.

Ramos (2018) refirió en su tesis propuso plantear una propuesta de liderazgo en gestión y contribuir a la mejora del clima dentro de la institución particular Augusto Salazar Bondy” ubicada en la ciudad de Chiclayo, realizó una investigación en donde contó con 34 trabajadores entre auxiliares y docentes, a su vez se aplicó el método dialéctico y el sistema estructural funcional. En cuanto a los resultados, mediante lo aplicado se logró obtener un nuevo plan de Liderazgo, el mismo que ayuda a un tener un buen clima de trabajo que contribuye a la Institución a lograr un liderazgo centrado en mejorar la gestión del clima institucional con ayuda de maestros y administrativos, propuesta que favorece a desplegar las dimensiones de líder en la gestión dentro de la educación por parte del director como: planeación, trabajo en equipo comunicación, toma de decisiones ,motivación, , delegación de funciones, así mismo la práctica de valores que ayuden a involucrar al personal que labora en la escuela evitando la ruptura de las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa. En conclusión, se logró cumplir con la propuesta que ayudó a la institución educativa en estudio.

Olivera (2023), refiere en su estudio el objetivo primordial de examinar la atribución de los tratos entre el personal y el clima organizacional en una escuela ubicada en la ciudad de Lambayeque. Es de tipo de investigación básica, siendo caracterizada por no ser experimental, descriptiva correlacional, siendo la encuesta la técnica más apropiada y que fue usada, la que contuvo 15 ítems para una variable y 20 para la siguiente, tiene una muestra de 47 docentes que forman parte de la educación básica secundaria. En cuanto a su resultado obtuvieron, que el porcentaje de nivel de relación que tienen los docentes del centro educativo es medio siendo este del 85.7%, mientras el clima organizacional es regular, significando esto el 93.9%, además de presentar una relación con un valor de 0.01 siendo el nivel moderado. En conclusión, ambas variables se correlacionan de forma moderada.

En cuanto a las bases teóricas, encontramos la definición de la palabra Gestión deriva del latín “gestio”, que significa acción y resultado de realizar con prontitud y eficiencia trámites, asuntos, proyectos, etc. En tal sentido la globalización ha permitido a las sociedades modernas a desarrollar cambios en sus componentes principales como es la educación según la Confederación Interamericana de Educación Católica (CIEC, 2019).

Zenón y Dávila (2022) refiere que la gestión es un proceso que está encauzado a orientar y fortalecer a las organizaciones escolares y a sus planes que se proponga, con el propósito de enriquecer el aspecto directivo, pedagógico, administrativo y comunitario,

manteniendo su autonomía y poder responder de manera adecuada a las necesidades escolares locales, nacionales y mundiales. Está estructurada por 4 áreas: gestión directiva, académica, administrativa y comunidad.

Se tiene el perfil del gerente educativo quien es un gestor educativo dirige una Institución y lo debe realizar de manera asertiva promoviendo las buenas relaciones interpersonales entre los diferentes integrantes de la comunidad escolar, además administra los recursos de manera adecuada con el fin de brindar una buena calidad educativa y de servicio. En tal sentido el perfil que debe tener un director es: manejo de relaciones sociales, dominio de información que se logra a partir de la interrelación entre los participantes que integran la escuela y su entorno, así como la toma de decisiones para emprender nuevas metas. (Ramírez et al.,2022).

Dentro de los tipos de gestión educativa tenemos: prospectivo, normativo, estratégico situacional, reingeniería, estratégico, comunicacional y calidad total. (Barreda 2007).

Dentro de los instrumentos de gestión educativa según Olivares (2014), se tiene: El Proyecto Educativo Institucional (PEI): Es una herramienta que guía la gestión educativa, donde se planifica a corto y largo plazo y orienta la elaboración de otros documentos de gestión; Proyecto Curricular Institucional (PCI): Es un instrumento que se construye con la colaboración de todos los agentes educativos teniendo como base al currículo y al proyecto educativo Institucional.; Reglamento Interno (RI): Es un instrumento que posee disposiciones, normas que rigen a las escuelas en conjunto con los participantes de la escuela y permite regular el ejercicio de las Instituciones escolares. Plan Anual de Trabajo (PAT): Está perfilado para ayudar al educando en sus diferentes procesos de aprendizaje, tanto en su desarrollo personal, académico social, los mismos que le permitirán a integrarse al nivel universitario; Plan de Supervisión Educativa (PSE): Es una herramienta que contribuye a controlar el proceso didáctico de los maestros, con la finalidad de brindar apoyo y mejorar de esta manera el servicio educativo; Gestión Anual (IGA): Fortalece las acciones administrativas y académicas con ayuda del Reglamento interno y proyecto Educativo institucional.

La importancia de la gestión educativa radica en crear políticas educativas públicas, las mismas que inciden en las acciones y funcionamiento de las escuelas y en los conocimientos educativos, es decir articula los procesos prácticos y teóricos para tener una educación de calidad, con equidad y pertinencia, las mismas que debe ser promovidas por los docentes y los gestores educativos en todos los niveles educativos (Graffe, 2022).

En relación con la segunda variable de estudio “El clima organizacional” podría definirse por el espacio laboral que se encuentra los miembros dentro de una institución, que tiene influencia directa en los otros trabajadores, teniendo en cuenta sus cualidades (Chiavenato, 2000).

Al mismo tiempo Méndez (2006) define al clima organizacional como la técnica que se realiza con consultores de área o para el desarrollo de la empresa con el fin de poder buscar un rol más protagónico y es de suma importancia brindarle dentro de una Institución.

Pedraza (2018), refiere que dentro de las características que posee el clima organizacional son: Se desempeña en un ambiente interno o externo; Explicación de la organización de todos los participantes; Integrantes y estructuras de organizaciones cambiantes.

En cuanto las partes del clima organizacional Quiñonez, et al. (2015) afirma que lo conforman en diversas partes las cuales son: Estructura: Conformada por apreciación de miembros donde se muestran las normas, obstáculos, procedimientos, y limitaciones propias; Recompensa: La apreciación de recompensa por completar una tarea.; Responsabilidad: Se presenta la toma de decisiones autónomas por parte de los miembros; Desafío: Se toma en cuenta los objetivos y los riesgos que se deben asumir para cumplirlos; Relaciones: En cómo se llevan el personal que trabaja en la organización (directivos, empleados, etc.); Cooperación: Se refiere al apoyo entre los que pertenecen a la organización de la escuela para cumplir lo establecido.

Así mismo Influyen ciertos factores que determinan el tipo de clima organizacional (Quiñonez, et al., 2015): Tipo de liderazgo según el líder, relaciones entre directivos y empleados, relaciones entre compañeros dentro de la organización, comunicación externa e interna, fijación de salario, estimulación dentro de la organización, reputación de la empresa u organización, factores personales.

Se puede entender que en el ámbito laboral se encuentran necesariamente personas con otras, donde tiene que interactuar, debatir y demás para llegar a una sola idea donde prime la educación, armonía y la paz para llevar un agradable ambiente laboral, conocida también como las relaciones entre jefe y personal, que es un parte muy importante en el clima organizacional. (Dalton et al., 2007).

Es por ello que según Hernández et al. (2020) es necesario que durante un trabajo se tenga una buena percepción los unos de los otros, el respeto y la confianza ya que los jefes deben confiar en su personal y el personal en sus jefes para que se puedan llevar

ideas claras con el objetivo de hacer lo más importante para la empresa. Snell y Bohlander (2013) mencionan también que es importante las remuneraciones para lograr motivar a los trabajadores a realizar con eficiencia sus actividades y así obtener este tipo de beneficios.

Morillo (2006) la relación entre compañeros de trabajo es de suma importancia ya que ellos intercambian ideas, soluciones y además, es importante tener un ambiente laboral saludable para todos, y más para la organización, es relevante que todos sean útiles y puedan desenvolverse adecuadamente frente a sus compañeros. Así mismo, Morillo (2006) un gran ambiente laboral entre compañeros los hace más útiles y eficientes, además de productivos gracias a la comunicación, apoyo y vínculos afectivos entre compañeros.

Dentro de la variable clima organizacional encontramos la comunicación interna que para Vizcaya et al. (2017) es aquella que tiene como objetivo hacer debatir a los trabajadores, sugiriendo una comunicación asertiva en la empresa, con el único fin de mejorar la producción debido a que el éxito está siendo vinculado al trabajo profesional dentro de ella. Así mismo tenemos la comunicación externa, la cual busca brindar información a grupos de interés, como son, prensa, redes sociales, consumidores, entre otros. Es decir, los individuos que no se encuentran ligados con la institución usan los medios de aviso para llegar a ellos. (Saco et al, 2006).

Por otro lado, López (2007) infiere que se usa este tipo de comunicación para poder tener una relación con otro tipo de organizaciones que ayuden a la comunicación comercial para realizar publicidad con mensajes elocuentes sobre lo que se realiza en la organización.

Abrajan et al. (2009) menciona que existen características que ayudarán con el crecimiento de las condiciones de trabajo son: ¹ Forma de pago, horario de trabajo, Vacaciones, servicios médicos, capacitaciones, oportunidades de ascenso, seguridad, limpieza, incentivos, Carga de responsabilidades.

Pedraza (2018) refiere que un buen ambiente organizacional trae beneficios a la empresa, como productividad, satisfacción, integración, retención, mejora en la reputación. Al mismo tiempo, si este es malo se consiguen consecuencias negativas como baja productividad, inadaptación, malestar, y una mala imagen de la empresa.

El clima en las organizaciones se puede medir mediante la escala de satisfacción Likert, la que es realizada con frecuencia para poder medir encuestas con cuestionarios de preguntas cerradas. (Quiñonez et al, 2015).

En la gestión educativa para UNESCO (2011) afirma que este estudio incide en operaciones y estrategias para realizar procesos donde están presente los sujetos, seguridad, materiales, financieros, económicos, control de la información, tiempo, tecnología, higiene, concerniente a todos los participantes de una escuela cuyo único objeto es contribuir con el aprendizaje y también con la enseñanza (p. 26).

En lo concerniente a la gestión académica identifica que el concepto incluye enfoques del proceso de aprendizaje, variaciones del currículo, programación sistemática en el diseño del currículo (PCI), metodología y estrategias de enseñanza, evaluación del aprendizaje, uso de materiales y recursos de aprendizaje. UNESCO (2011).

En tanto, en la gestión institucional, nos proporciona esta dimensión un marco para la procesamiento y análisis de las acciones relacionadas con aspectos estructurales que reflejan el funcionamiento de cada centro educativo. Estos aspectos incluyen tanto estructuras formales como informales. (UNESCO, 2011).

Mientras, la gestión comunitaria, se refiere a cómo una entidad tiene un vínculo con la sociedad a la que pertenece, sabiendo sus situaciones de contexto, limitaciones y demandas. Así mismo conoce cómo encaja y se relaciona con la cultura de la sociedad (UNESCO, 2011)

Para Quiñonez et al (2015), las relaciones entre el personal son aquellas que se pueden suscitar con diversos individuos para crear emociones, sentimientos, interés y diversas formas de poder colaborar para generar una relación recíproca a través de la comunicación.

Al realizar las relaciones interpersonales, se presenta el trabajo en equipo que es realizada por un conjunto de personas que quieren llegar a un objetivo, solucionando problemas con motivación para llegar a la meta planteada. Quiñonez et al (2015).

También se presenta la comunicación la cual es definida según Quiñonez et al. (2015) como la forma de poder intercambiar algún tipo de información con personas de tu mismo entorno para llegar a un punto en específico, ya sea, expresar sentimientos, ideas, incomodidad siendo activo y recíproco.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque y tipo

La presente investigación tiene un enfoque considerado cuantitativo ya que busca una recolección de información mediante la obtención de datos para comprobar una suposición o hipótesis usando un conteo numérico y frecuente (Hernández y Mendoza, 2018). Así mismo, se realizó un estudio de tipo Básica, porque tiene la finalidad de explicar fenómenos del mundo sin ingresar en sus posibles aplicaciones de forma práctica. (Hernández y Mendoza, 2018).

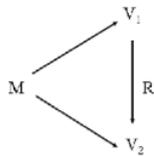
2.2. Diseño de investigación

El trabajo tuvo un diseño no experimental, además descriptivo y también correlacional, siendo así Hernández y Mendoza (2018) expresan que es no experimental ya que se presentan situaciones que ya suceden en torno a la educación educativa sin maniobrar las variables intencionadamente. Así mismo, es descriptiva porque implica observar y describir sin influir de ninguna forma y finalmente es correlacional debido a que se busca comprobar la correspondencia entre las dos variables que se desea investigar que son gestión educativa y clima organizacional (Hernández y Mendoza, 2018).

El esquema que se usó en este diseño de investigación fue el siguiente:

Figura 1. Esquema de diseño de investigación

Esquema de diseño de investigación



Donde:

M : Muestra conformada por docentes de la Institución Educativa Cruz de Chalpón.

V1 : Gestión Educativa

V2 : Clima organizacional

R : Relación entre Gestión educativa y Clima organizacional.

2.3. Población, muestra y muestreo

Se define como población a la agrupación de componentes, personas u objetos que son capaces de poder participar en un estudio durante la fase de investigación (Hernández y Mendoza 2018). Esta investigación tuvo a 50 docentes como población dentro de la Institución Educativa Cruz de Chalpón, Motupe.

Tabla 1

Distribución de la población de docentes por sexo

Docentes	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Institución Educativa Cruz de Chalpón	22	28	50

Nota. Cuadro de asignación de personal (CAP) de la Institución Educativa Cruz de Chalpón

Se conoce a la muestra como una parte del total de una población, con el propósito de recopilar datos o información para una fuente de estudio de la población elegida (Hernández y Mendoza 2018), en tal sentido para este trabajo de investigación la muestra que se tomó para medir la conexión entre las variables será de 40 docentes pertenecientes a la Institución en estudio.

La indagación se realizó considerado un muestreo no probabilístico ya que, los investigadores eligieron la muestra de acuerdo con las características de la investigación o al contexto de ésta para llegar a un fin. (Hernández y Mendoza 2018).

2.4. Técnica e instrumentos de recojo de datos

Se utilizó como técnica a la encuesta, así mismo como instrumento dos cuestionarios de 22 y 15 Ítems respectivamente. La encuesta es una técnica que reside en adquirir datos de interés sociológico a través de la interpelación a los miembros de una determinada muestra de una población en estudio. Orellana y Sánchez (2018).

Para que esta técnica pueda ser aplicada, debe tener anteriormente un contacto directo con la población, el lugar y las autoridades (conocimiento previo

de su problemática), para poder estar en posibilidades de precisar la clase de preguntas y el número de ellas, que nos conlleven a la comprobación de la hipótesis determinada en nuestra investigación. (Montes, 2018).

Con relación al cuestionario, el investigador debe tener en cuenta diseñar una herramienta que le permita comprobar las variables en estudio conceptualizadas al momento de plantear su investigación, estas se operacionalizan a través de preguntas además se debe prever la población que contesta y los distintos métodos que se usarán para la recolección de datos (Hernández y Mendoza, 2018).

En tal sentido para recoger los datos de la primera variable que fue Gestión Educativa, se utilizó un cuestionario adaptado de la tesis de Chipana 2021. Este instrumento consta de 22 Ítems y considera cuatro dimensiones: Gestión administrativa, académica, institucional y comunitaria y once indicadores respectivamente. Así mismo para la variable Clima organizacional se usó un instrumento adaptado por Sotelo 2022, quien consta de 15 preguntas, posee 3 dimensiones en estudio y 7 indicadores, ambos cuestionarios utilizaron la escala Likert con opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, además serán validados por tres profesionales expertos y finalmente para su fiabilidad de esta herramienta se utilizará el alfa de Cronbach.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó como técnica de recolección y análisis a la Estadística denominada descriptiva además inferencial, para ello se usó una base de datos en el programa de Excel, la misma que nos permitió analizar la información recolectada usando el programa estadístico SPSS V 27, realizando la prueba de normalidad usando Shapiro-Wilk debido a que la muestra en estudio es menor a 50 individuos, luego se creó tablas, gráficos y se analizó la correlación que existe entre las dos variables, también se realizó la prueba de hipótesis usando el Rho de Spearman y se categorizó usando la tabla de Mondragón 2014 para medir la significativa entre las variables y sus dimensiones.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En primer lugar, se solicitó la carta de presentación a la Universidad Católica Benedicto XVI, luego se presentó este documento a la dirección del colegio donde se realizó el estudio de investigación y se solicitó el permiso respectivo para aplicar los dos instrumentos que fueron cuestionarios adaptados de

Chipana 2021 y Sotelo 2022 a docentes de la IE Cruz de Chalpón, a quienes se le presentó el objetivo de este trabajo de investigación y se les informó que su participación en responder los cuestionarios será netamente de carácter investigador y que sus respuestas brindadas son de manera confidencial y anónima. Además, para poder responder los cuestionarios se les entregó el consentimiento informado a los maestros que apoyaron con sus respuestas. Cabe resaltar que se respetó la autoría de cada investigador y se evitó el plagio. Así mismo se hicieron uso de ² las normas según la American Psychological Association (APA) séptima edición, para poder elaborar el proyecto de tesis, refiriéndonos a ello se puede definir como ética al saber o ciencia que permite estudiar la conducta moral del hombre y sus acciones sobre todo en el campo de la investigación tanto de su naturaleza y sus fines (Rosales 2021).

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Luego de recolectar los datos se obtuvo los siguientes resultados:

A. Variable: Gestión educativa

Tabla 2

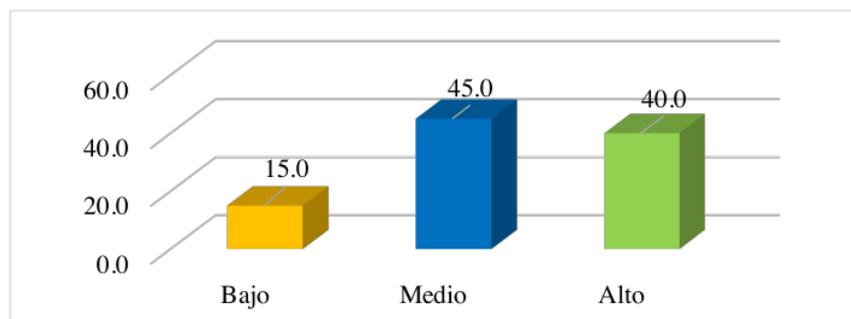
Gestión educativa

Gestión Educativa		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15.0%
Medio	18	45.0%
Alto	16	40.0%
Total	40	100.0%

Nota. Datos gestionados de las pruebas aplicadas al personal docente de la IE Cruz de Chalpón de Motupe.

Figura 2

Gestión educativa



Nota. Opinión de los docentes de la IE Cruz de Chalpón Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a los docentes. (2023).

Descripción

Se observa que el 45% de maestros encuestados opinan que la gestión educativa en la escuela en estudio se encuentra en un nivel medio; asimismo el 15% indica que la variable está en un nivel bajo.

Tabla 3

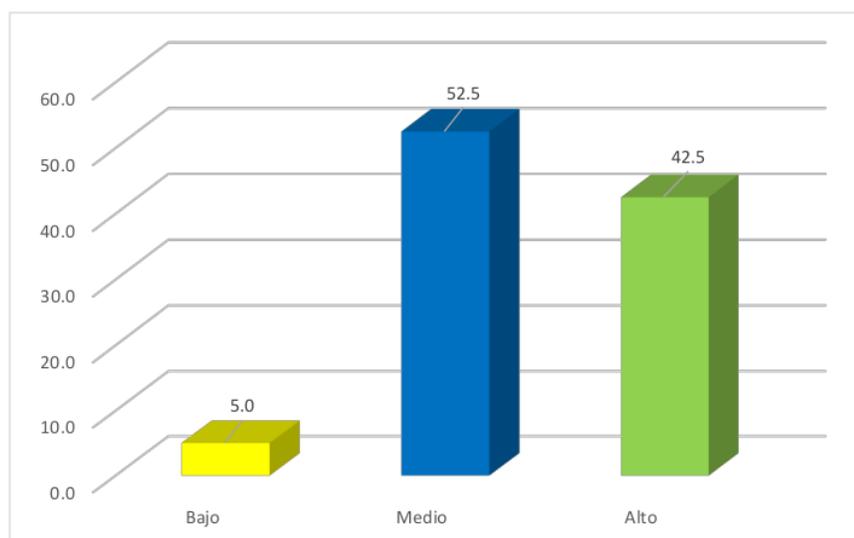
Dimensión: Gestión Administrativa

Gestión administrativa		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	5.0%
Medio	21	52.5%
Alto	17	42.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos procesados de los instrumentos de investigación.

Figura 3

Dimensión: Gestión Administrativa



Nota. Opinión de los maestros encuestados sobre esta dimensión. Fuente: Base de datos.

Análisis

En lo que corresponde a la dimensión Gestión administrativa, el 52.5% de maestros opina que en la IE se encuentra en un nivel medio, sin embargo, el 5% lo considera en un nivel bajo.

Tabla 4

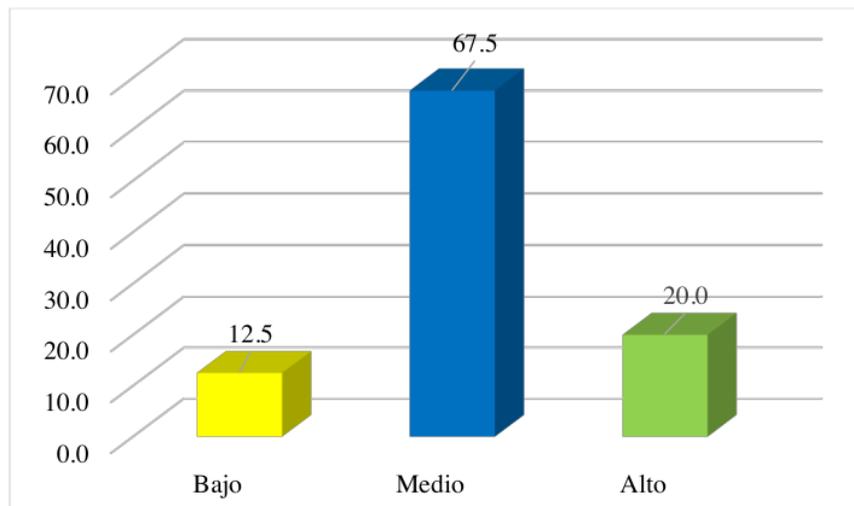
Dimensión: Gestión Académica

Gestión académica		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5%
Medio	27	67.5%
Alto	8	20.0%
Total	40	100.0%

Nota. Información obtenida de las encuestas aplicadas a los docentes.

Figura 4

Dimensión: Gestión Académica



Nota. Opinión de los maestros sobre esta segunda dimensión. Fuente: Base de datos generados por los instrumentos aplicados.

Análisis

En la figura N° 4 se puede analizar que el 67.5% que equivale a 27 maestros encuestados, opina que en la IE la dimensión Gestión académicas se encuentra en un nivel medio, mientras el 12.5% bajo.

Tabla 5

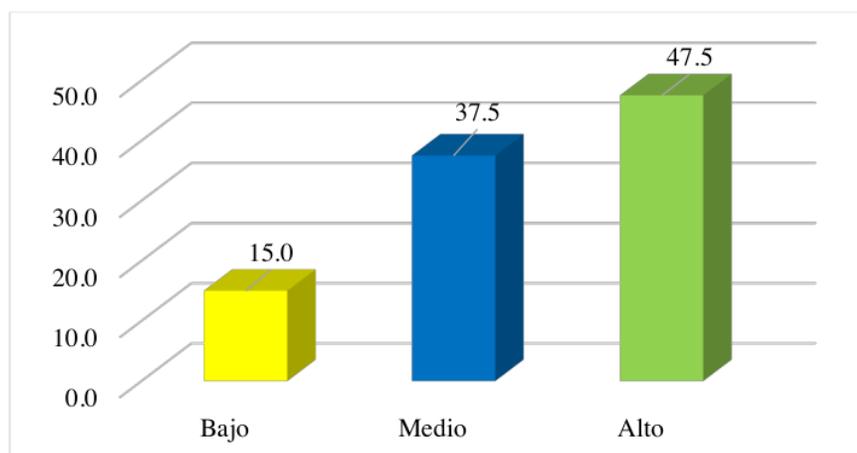
Dimensión: Gestión Institucional

Gestión Institucional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15.0%
Medio	15	37.5%
Alto	19	47.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos generados por la aplicación de instrumentos de investigación.

Figura 5

Dimensión: Gestión Institucional



Nota. Criterio de los docentes encuestados sobre esta dimensión. Fuente: Base de datos.

Análisis

Se puede analizar que el 47.5% de docentes encuestados, opina que en cuanto a la dimensión Gestión de la Institución se ubica en una escala alta, mientras que un 15% juzga que está en un nivel bajo.

Tabla 6

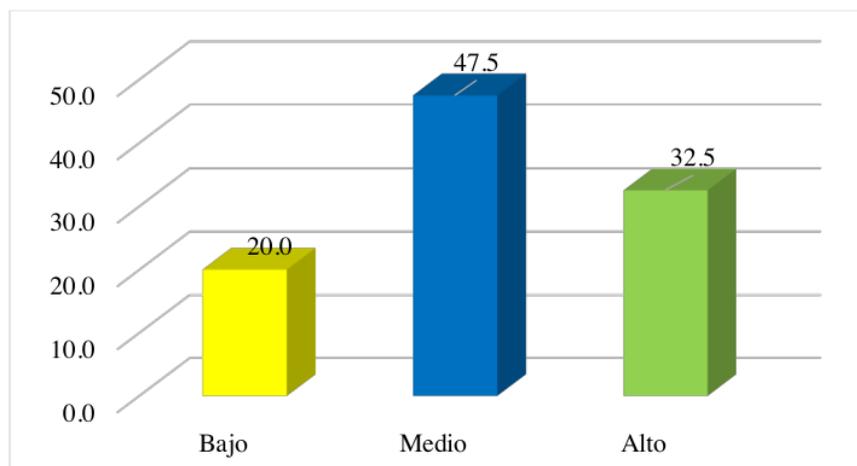
Dimensión: Gestión Comunitaria

Gestión Comunitaria		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	20.0%
Medio	19	47.5%
Alto	13	32.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos procesados de los instrumentos de investigación aplicados.

Figura 6

Dimensión: Gestión Comunitaria



Nota. Puntos de vista de los docentes encuestados sobre esta dimensión. Fuente: Base de datos.

Análisis

En la figura presentada se puede analizar a un 47.5% que representa a 19 maestros encuestados, opina que en la IE la dimensión Gestión comunitaria está en un nivel medio, mientras el 20% que representa a 8 docentes, considera que está en un nivel bajo.

B. Variable: Clima organizacional

Tabla 7

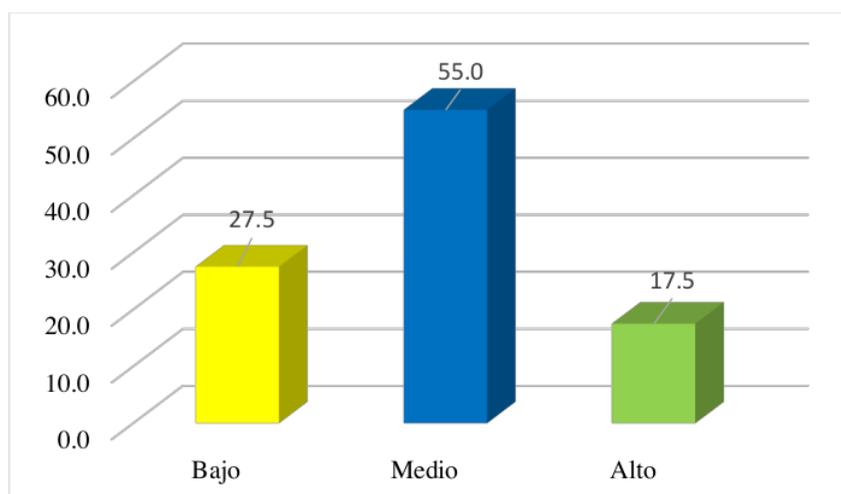
Variable: Clima Organizacional

Clima Organizacional		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	27.5%
Medio	22	55.0%
Alto	7	17.5%
Total	40	100.0%

Nota. Datos elaborados de la aplicación de los instrumentos de indagación.

Figura 7

Variable: Clima Organizacional



Nota. Opinión de los docentes encuestados sobre esta variable. Fuente: Base de datos (2023).

Análisis

Con relación a la variable Clima Organizacional se aprecia que el 55% de maestros opinan que están en el nivel medio y 17.5% alto.

Tabla 8

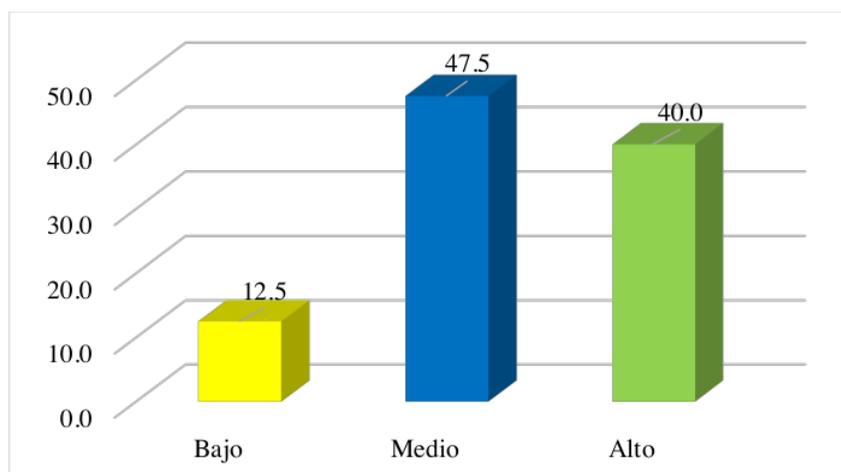
Dimensión: Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.5%
Medio	19	47.5%
Alto	16	40.0%
Total	40	100.0%

Nota. Información obtenida de las encuestas aplicadas a docentes.

Figura 8

Dimensión: Relaciones Interpersonales



Nota. Opinión de los docentes referente a la variable. Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a los docentes. (2023).

Análisis

En este gráfico se puede analizar que el 47.5% de maestros encuestados consideran que esta dimensión está en un nivel medio, por otro lado, el 12% percibe que está en un nivel Bajo.

Tabla 9

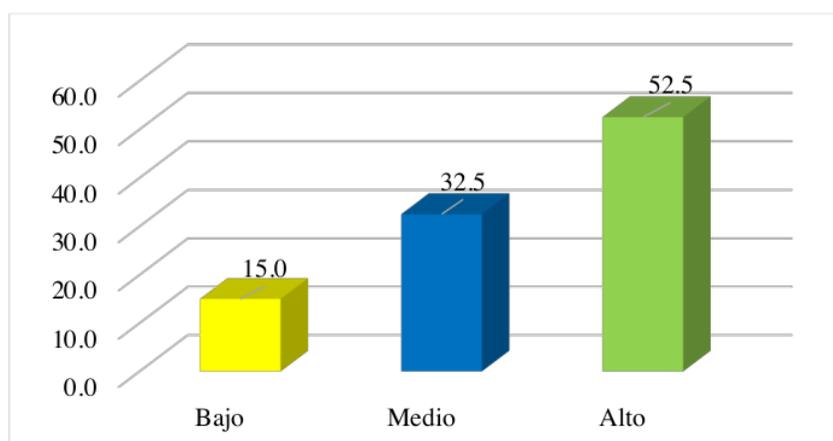
Dimensión: Trabajo en equipo

Trabajo en equipo		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	15.0%
Medio	13	32.5%
Alto	21	52.5%
Total	40	100.0%

Nota. Información recolectada de las encuestas sobre el Trabajo de equipo.

Figura 9

Dimensión: Trabajo en Equipo



Nota. Opinión de los docentes referente a la dimensión. Fuente: Instrumentos de investigación aplicados a los docentes. (2023).

Análisis

Se estima que el 52,5% que representa a 21 maestros encuestados, opina que el nivel en esta dimensión que es trabajo en equipo tiene un alto nivel, asimismo el 15% que representa a 6 maestros, considera que esta dimensión está en un nivel Bajo.

Tabla 10

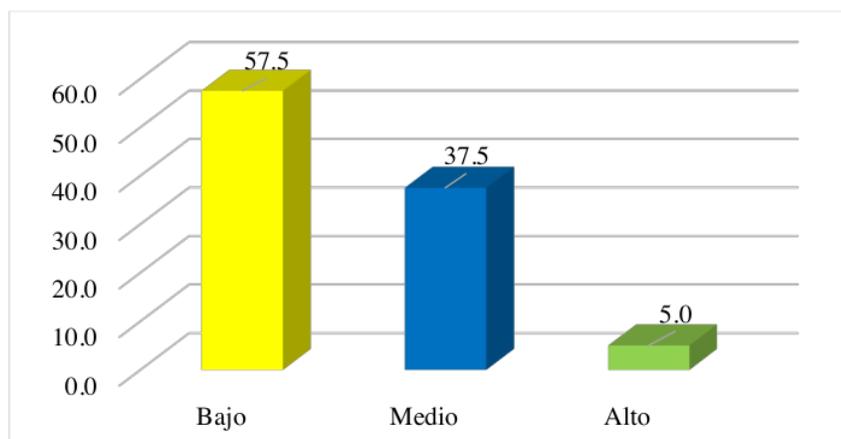
Dimensión: Comunicación

Comunicación		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	23	57.5%
Medio	15	37.5%
Alto	2	5.0%
Total	40	100.0%

Nota. Datos procesados por la aplicación de instrumentos.

Figura 10

Dimensión: Comunicación



Nota. Puntos de vista de los docentes encuestados sobre esta dimensión. Fuente: Base de datos. (2023).

Análisis

En cuanto a la dimensión Comunicación se puede apreciar que el 57,5% que implica 23 maestros estiman que en la IE está en un nivel Bajo, por otro lado, el 5% que implica 2 docentes considera que está en un nivel alto.

3.2. Resultados Inferenciales

A. Prueba de normalidad de variables

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad		
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Gestión Educativa	.983	40	.793
Clima Organizacional	.973	40	.442
Relaciones interpersonales	.964	40	.223
Trabajo en equipo	.909	40	.003
Comunicación	.974	40	.473

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descripción

En la siguiente tabla presentada de la significatividad uno de sus valores es menor a 0,050 que corresponde al trabajo en grupos por consiguiente según su significancia se debe aplicar el examen no paramétrico de Rho de Spearman.

B. Pruebas de hipótesis

Tabla 12

Prueba de Hipótesis de Rho Spearman

			Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo	Comunicación
Rho de Spearman	Gestión Educativa	Coefficiente de correlación	.589**	.577**	.379*	.505**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.016	<.001
		N	40	40	40	40

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

Descripción:

Según la tabla se aceptan tres de las hipótesis establecidas dado que la significatividad en esos casos es menor a 0,050, además en una dimensión se considerará la hipótesis alterna porque su significancia es mayor a 0,050.

IV. DISCUSIÓN

La finalidad que tuvo este trabajo de indagación fue comprobar ¹ la relación que existe entre la variable Gestión educativa y Clima organizacional en el personal que conforman a los docentes de la escuela Cruz de Chalpón de Motupe, 2023, la misma que ² se comprobó después de analizar los cuestionarios aplicados lo siguiente:

En lo referente a los resultados descriptivos para demostrar el objetivo general, las variables se midieron en 3 categorías: Alto, medio y bajo, apreciando en la primera variable que en un 45% de docentes opinan que hay una buena gestión educativa, mientras en un 40% se encontró en nivel medio y el 15% de docentes opinó que se encuentra en nivel bajo.

En lo relacionado con la segunda variable en estudio que fue clima organizacional, también fue medida en tres momentos; Alto, medio y bajo, por lo que se obtuvo que el 55 % de maestros opinan que existe un nivel medio en clima organización en la I.E en estudio, además el 27.5 % de docentes opina que se localiza en un nivel bajo y en el nivel alto se encuentra el 17.5% de educadores encuestados.

Así mismo para confirmar la hipótesis general se ejecutó el examen de normalidad usando Rho Spearman para validar la correlación entre el estudio de Gestión educativa y el Clima organizacional en la escuela en estudio, obteniendo como resultado correlación positiva considerable con $r = 0,589$ y $p=0,001$ con lo cual se admite la hipótesis propuesta por los investigadores.

En cuanto a la hipótesis general de acuerdo con los resultados obtenidos se aprecia que existe una correspondencia positiva considerable ² entre Gestión Educativa y Clima organizacional en los docentes de la I.E Cruz de Chalpon del distrito de Motupe, 2023 departamento de Lambayeque al obtener una correlación $r = 0,589$, con un valor de $p=0,001$ de significancia, por la cual se acepta la hipótesis propuesta, estos resultados se asemejan a Sagredo y Castelló (2019), en su indagación “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile”, el mismo que tuvo como resultado que gran parte de docentes están de acuerdo con la gestión en su Institución donde labora, pero también un grupo medio que opina el desacuerdo con la gestión de su

colegio , por lo que concluye que es importante que se incida en el liderazgo directivo ,ya que es sumamente primordial para el ejercicio docente y con ella el progreso de comunidades de aprendizaje además, permite el mejoramiento del clima organizacional que contribuirá en la satisfacción profesional impactando a los educandos para el éxito institucional, es por ello que el clima debe ser direccionado y planificado por su líderes.

De la misma manera nos apoyamos en Montellanos (2018), en su estudio que realizó Gestión educativa y la relación con el clima organizacional en maestros de diferentes escuelas que pertenecen a Pachacamac Ugel 01 de San Juan de Miraflores. Durante su indagación muestra que hay una relación efectiva entre las dos variables con un alto nivel de correspondencia, teniendo 0,670 de valor obtenido y según Spearman con $p=0,000$, por lo que objeta su conjetura nula, concluyendo que para mejor trabajo y manejo de una gestión en la escuela debe tener un adecuado clima de trabajo organizacional permitiendo entre los agentes educativos la cooperación, colaboración en equipo y el éxito institucional.

Así mismo nos basamos en Ivancovich (2021), quien realizó su indagación sobre gestión educativa y la relación con el clima organizacional en la Ugel N° 07 ubicado en Lima ,quien aplicó instrumentos de forma aleatoria a 120 encuestados entre docentes, directivos y administrativos concluyendo que hubo en sus resultados un 95% de nivel de significancia ,es decir existió una relación positiva y además perfecta entre las variables que investigó , evidenciándose en la prueba de Spearman un 0,980 como resultado de correspondencia entre ambas variables ,así mismo se tuvo un nivel de 0,010 de significatividad, la que muestra que es primordial el clima organizacional en toda institución ,sobre todo en la gestión educativa ,la misma que contribuirá a direccionar las capacidades de gestión y trasciendan en el clima de una organización para lograr de esta manera objetivos propuestos en el ámbito educativo.

Por otro lado Estuco (2018),demuestra en sus resultados de su tesis que existe una correlación entre ambas variables tanto de clima Organizacional y Gestión educativa en la escuela Señor de los Milagros de Chen Chen de la región Moquegua, pero en un grado medio y esto se obtuvo después de aplicar la encuesta a 44 docentes y analizado con rho Spearman se apreció un valor de 0,529 y p =menor a 0,05 por lo que nos recomienda que los directivos deben establecer mecanismos que contribuyan el clima en la I.E mediante

diversas estrategias : como trabajo en equipo para la mejora del diálogo entre trabajadores cumpliendo así con los objetivos propuestos

Lengua (2022) tuvo como intención indagar la relación que existe entre Gestión Educativa y Clima Organizacional en una escuela que pertenece a san Clemente provincia de Pisco y obtuvo en sus resultados que tiene un nivel de relación de .499 con ello indica que se encuentra la gestión en un nivel medio por lo que sugiere que se debe sensibilizar a los integrantes del equipo directivo en relación a los criterios que se requiere en la gestión ,las mismas que tienen como finalidad orientar y encaminar a toda la comunidad educativa .

Cabe resaltar que nuestro resultado difiere de López, et al. (2019) quien realizó su tesis “La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior ,la que manifiesta que en un 75.5% de maestros según la encuesta aplicada se ubican en desacuerdo con la gestión educativa del equipo directivo, porque consideran que no hay una buena convivencia institucional y además no promueven el buen clima dentro de la Institución sobre todo se aprecia la poca o casi nada colaboración entre docentes ,educandos y padres de familia ,por lo que consideran en sus conclusiones que es primordial la gestión de los directores y su equipo directivo en asumir la cimentación de un buen clima y se logre optar por espacios pedagógicos que permitan la integración de trabajos en equipos ,que se tenga un trato horizontal con buena comunicación, con aceptación y respeto, admitiendo las experiencias y expectativas del personal a su cargo, aprovechando así las potencialidades de todos los elementos educativos que se localizan en ella , impulsando de esta manera el progreso académico para alcanzar así las tan ansiadas metas o retos que se tenga como institución .

En lo referente a la hipótesis específica 01 según lo obtenido en los resultados existe una relación considerable en las variables Gestión Educativa y relaciones interpersonales en los docentes de la I.E Cruz de Chalpon del distrito de Motupe, 2023 al obtener una correlación $r = 0,577$, con una valor de significancia de $p=0,001$, 47.5% de maestros encuestados quienes consideran que esta dimensión está en un nivel medio, estos resultados se asemejan a Olivera (2023) en su trabajo denominado “Relaciones interpersonales y clima organizacional en una institución educativa de Lambayeque”

cuyo trabajo tuvo como objeto establecer el efecto que existe entre las relaciones interpersonales y el clima en una I.E de la región de Lambayeque, su estudio tuvo un enfoque cuantitativo ,correlacional y transversal ,teniendo a 49 maestros a quienes se les dio y aplicó instrumentos que fueron dos cuestionarios y como resultado se obtuvo un 85.7% de docentes que opinan que la dimensión relaciones interpersonales se encuentra en un nivel medio .Estableciendo como conclusión que existe una correlación moderada de ($r=0,594$) según Spearman,indicando con ello que importante mejorar la relación entre trabajadores de la comunidad educativa porque mucho para que exista una buena gestión educativa.

Carlos (2021), realizó su investigación para medir el clima organizacional y su influencia con la gestión educativa en escuelas privadas ubicadas en Lima Este, en el buscó mejorar el clima institucional para tener una buena gestión dentro de la escuela. Así mismo dentro de sus dimensiones e hipótesis que se plantearon investigar se consideró las relaciones interpersonales teniendo como resultado un nivel moderado es decir se debe fortalecer los lazos de amistad entre los miembros de toda la escuela para la mejora de la gestión en la escuela ,este resultado es parecido a nuestro trabajo de investigación ya que 47.5% de maestros encuestados de la I.E en estudio discurren que esta dimensión está en un grado medio y concordamos que es necesario el liderazgo y el buen trato entre todos los integrantes que pertenecen a la escuela para la mejora de la gestión.

En lo que concierne la hipótesis específica 02 Gestión Educativa y trabajo de equipo y de acuerdo a los resultados obtenidos se apreció existe una relación positiva e intermedia entre los maestros de la I.E en estudio Cruz de Chalpon del distrito de Motupe,2023 al obtener una correlación $r = 0,379$, con una valor de significancia de $p=0,016$, estos resultados se asemejan a Fernández (2021),quien indicó en su indagación “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021” ,quién en su estudio de tipo cuantitativo utilizó como instrumento a dos cuestionarios de 40 y 49 interrogantes aplicándolo a 37 docentes y al procesarlas se obtuvo correlación de Rho Spearman. positiva $r = ,362$ y significativa con un p-valor de $,001 < \alpha = 0,05$, en tal sentido su correlación es moderada, por lo que se sugiere que el trabajar en equipo contribuirá al logro de objetivos comunes, aumentando las habilidades sociales entre los integrantes de la I.E que es lo que se requiere actualmente.

Este trabajo difiere en sus resultados de Carhuavilca Mejia (2021) quien al estudiar el Clima organizacional y la satisfacción de los que trabajan en la UGEL obtuvo como resultados que no existe un trabajo en equipo entre los trabajadores de esta Ugel ya que éste alcanzó en sus resultados un valor de 46% de insatisfacción ,ello significa un nivel bajo de correlación ,ya que muchas personas que laboran en esta institución no se sienten contentos con las condiciones laborales que están expuestos .

En lo que concierne a la hipótesis específica 03 de acuerdo a los resultados logrados opina que hay una correlación positiva media entre Gestión Educativa y comunicación en los educadores de la I.E Cruz de Chalpón del distrito de Motupe, 2023 al obtener una correlación $r = 0,505$, con un valor de significancia de $p = 0,001$, estos resultados se asemejan a López (2022), en su artículo “Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana y cuyo estudio se basó también en la dimensión comunicación y de acuerdo a los resultados se apreció que los encuestados obtuvieron una correlación de $r = 0,505$ y con un valor de significancia de $p = 0,001$, lo que indica que existe un grado medio de correlación entre la variable en estudio que es Clima organizacional y la dimensión comunicación y consideran que mejorar las distintas maneras de comunicarse permitirá mejorar sus relaciones entre los integrantes de esta casa de estudios.

Así mismo García-Martínez, et al (2022) realizó su investigación Clima organizacional y estilos de liderazgo donde tuvo un estudio correlacional en centros educativos costarricenses” cuyos resultados muestran un $r = 0,503$, con un valor de significancia de $p = 0,001$, indicando el nivel medio de comunicación entre sus miembros y mejorarlo en sus centros educativos debe ser la prioridad ,porque permitirá la realización personal logrando así obtener metas que como institución deben practicar ,generando también un agradable clima institucional y liderazgo transformacional .

V. CONCLUSIONES

- Primera.** Entre la Gestión Educativa y Clima Organizacional en los docentes de la Institución Educativa” Cruz de Chalpón “Motupe, existe una correlación positiva considerable con $r = 0,589$ y $p=0,001$ con lo cual se acepta la hipótesis propuesta. Además, el 15% de docentes se encuentra en el nivel bajo en Gestión Educativa y el 55 % en el grado medio con relación al clima en la institución educativa u organizacional.
- Segunda.** En relación con la Gestión Educativa y Relaciones interpersonales en los educadores de la Institución Educativa” Cruz de Chalpón “Motupe, existe una correlación positiva considerable con $r = 0,577$ y $p=0,001$ con lo cual se acepta la hipótesis establecida, ya que al analizar a la muestra en estudio se obtuvo como producto que el 47.5% de encuestados consideran que esta dimensión se encuentra en un nivel medio, por otro lado, el 12% percibe que está en un nivel Bajo.
- Tercera.** En cuanto a la Gestión Educativa y trabajo en equipo en los maestros de la Institución Educativa” Cruz de Chalpón “Motupe, posee una correlación positiva media con $r = 0,379$ y $p= 0,016$,por lo que se acepta la hipótesis denominada nula y se rechaza la hipótesis establecida ,esto se basa en los resultados obtenidos donde el 52,5% que representa a 21 maestros encuestados, opina que el nivel de la dimensión trabajo en equipo en la IE tiene un grado alto, asimismo el 15% que representa a 6 maestros, considera que esta dimensión está en un nivel Bajo.
- Cuarta.** Entre la Gestión Educativa y comunicación en los educadores de la Institución Educativa” Cruz de Chalpón “Motupe, existe una correlación positiva media con $r = 0,505$ y $p= 0,001$ con lo cual se admite la hipótesis establecida y se refuta la hipótesis denominada nula, puesto que se apreció en los resultados que el 57,5% que implica 23 maestros estiman que en la IE está en un nivel Bajo, por otro lado, el 5% que implica 2 docentes considera que está en un nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta la importancia de esta investigación, y de conformidad con las conclusiones obtenidas, se elaboraron las recomendaciones adecuadas para el personal directivo y docentes con la única finalidad de buscar mejoras en nuestra institución, buscando de esta manera la excelencia educativa.

Primera. Frente a los resultados obtenidos de gestión educativa y el clima organizacional quienes se encuentran en el nivel medio ,se recomienda que el liderazgo directivo debe desarrollar acciones tales como: escucha activa, comunicación efectiva y eficiente y tomar decisiones pertinentes, que contribuyan a desarrollar el buen liderazgo y como consecuencia de ello aumenten las aptitudes positivas para el progreso de un agradable Clima Organizacional en los docentes de la Institución Educativa” Cruz de Chalpón” Motupe.

Segundo. Los directivos deben tener como perfil una actitud humanista, sin mostrar autoritarismo que busca una interrelación entre sus miembros que las conforman, en tal sentido se debe reajustar el Plan de convivencia en la I.E y poner énfasis en reforzar las relaciones interpersonales y estas se logran al realizar los trabajos de equipo en los trabajos colegiados entre docentes y directivos, los mismos que ayuden a cumplir con los objetivos programados para el desarrollo de la I.E y aumentar las relaciones entre personas del entorno de la escuela o interrelacionales puesto que se encuentran en el grado medio.

Tercero. Recomendamos que al tener un nivel alto en la variable Gestión Educativa y la dimensión trabajo en grupo o equipo se debe seguir implementando tareas que busquen un objetivo común, que se desarrollen actualizaciones y capacitaciones para los docentes, donde se aprecie el apoyo colaborativo logrando de esta manera una educación de calidad.

Cuarto. Al personal directivo se sugiere fomentar y practicar la comunicación asertiva cuando se dirijan a los docentes y otros trabajadores de la escuela, debido a que la gerencia educativa y la comunicación se encuentra en nivel bajo, para que los mensajes que deseen transmitir sean claros y bien entendidos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Barreda Tamayo, H. (2007). CARACTERÍSTICAS DISTINTIVAS EN LA GESTIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO. *Revista Gestão Universitária na América Latina – GUAL*, ,1(1) 2007 – <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327571008>
- Cárdenas-Tapia, M., Callinapa-Lupaca, E., Canaza-Turpo, C., Cateriano, A., Cayllahua, J., y Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista Revoluciones*, 4(9), 102-134. <https://doi.org/10.35622/j.rr.2022.09.008>
- Carhuavilca, I., y Silva, F. (2020). Clima organizacional y satisfacción de los colaboradores de la UGEL Chiclayo, 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8658/Carhuavilca%20Mejia%20Ital%20&%20Silva%20Zubiate%20Felicitas.pdf?sequence=1>
- Carlos, E. (2021). *Clima Organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*. [Tesis de Doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/748e59a5-9bf0-4c39-8547-b53851741a91>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw Hill. <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-deRecursos-Humanos.pdf>
- Chipana, M. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert – Uni en el distrito de Vitarte, año 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73347>
- Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2007). *Relaciones humanas*. Thomson. <https://bok.lat/book/5829048/5aac24>

- Estuco, I. (2018). *Clima organizacional y gestión institucional en la Institución Educativa Señor de los Milagros de Chen Chen, Región Moquegua - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://core.ac.uk/download/pdf/326624271.pdf>
- Fernández, D. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Santa Cecilia, Chiclayo 2021. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio UAP. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8710>.
- Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas Contemporáneas: Educación, Política y Valores*. 8(1), <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>
- García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., y Lewis, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista Ensayos Pedagógicos*. 17(1), <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/17003/25045>
- Graffe, José (2022). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de pedagogía*, 23(68), 495-517. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007&lng=es&tlng=es
- Hernández, D., Caldera, D., Ruiz, M., Ruiz, V. y Álvarez, D. (2020). Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla? Plaza y Valdez. 55 https://www.academia.edu/45081053/Rotaci%C3%B3n_de_personal_Qu%C3%A9_es_y_c%C3%B3mo_combatirla.
- Hernández, R. Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Ivancovich, R. (2021). La gestión educativa y su relación en el clima organizacional en la unidad de Gestión Educativa Local N° 7, Lima 2019. [Tesis de Maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio Caen. <https://renati.sunedu.gob.pe/bitstream/sunedu/3280794/1/TESIS%20RENE%20IVANCOVICH.pdf>

- Kane, Sinead (2018). *An exploration of Irish second-level teachers' perceptions of bullying and duty of care: an educational and legal analysis*. [Tesis doctoral, School of Policy and Practice]. Repositorio Doras. http://doras.dcu.ie/22170/1/Sinead_Kane_Final_Version_thesis_8thJan20183.pdf
- Lengua, C. (2022). Gestión educativa y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96078>
- López, D. (2007). Comunicación empresarial: plan estratégico como herramienta gerencial. Ediciones ECOE. <https://www.worldcat.org/title/comunicacionempresarial-plan-estrategico-como-herramienta-gerencial/oclc/743313463>
- López, E., García, L y Martínez, J. (2019). Management management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in upper secondary education institutions. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo educativo*, 9 (18) <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- López, R. (2022). Organizational climate and the development of school management of the preschool of the Metropolitan University. *Informes de investigación cuantitativa o cualitativa*. 26(2), 137-161. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Méndez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención. Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Mondragón, M. (2014). Use of Spearman 's correlation in a physical therapy intervention study. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Montellanos, A. (2018). Gestión educativa y clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Pachacamac UGEL 01 San Juan de Miraflores. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26159>.
- Montes, G. (2000). Metodología y técnicas de diseño realización de en el área rural. *Temas Sociales*, (21), 39-50.

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tling=es

- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. SAPIENS, 7(1), 43-58. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1317-58152006000100004&lng=es&tling=es
- Paymal, N. (2010). Pedagogía 3000. Guía práctica para docentes, padres y uno mismo. Editorial Brujas. https://books.google.com.pe/books?id=ora2yMuTmT0C&dq=perfil+del+educando&hl=es&source=gbs_navlinks
- Snell, S. y Bohlander, G. (2013). Administración de recursos humanos. CENGAGE Learning. https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_de_recursos_humanos_16a._e_d._scott.
- Sotelo, J. (2022). *Influencia del clima organizacional en el desempeño docente en una Institución educativa del distrito de Chimbote, 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101723>
- Núñez, F. (2023). Gestión del talento humano y su influencia en el clima organizacional de las instituciones de Educación Superior. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37094>
- Olivera, R. (2023). Relaciones interpersonales y clima organizacional en una institución educativa de Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106545>
- Orellana, D., y Cruz, M. (2018). Data collection techniques in most used virtual environments in a quantitative investigation. Journal of Educational Research. 24 (1). 205-222. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321886011.pdf>

- Pacco, R., Dávila, O (2022). School management: a review of the research. *Revista Multidisciplinar Ciencia Latina*.6 (4), 3003
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2809.
- Panta, V. (2018). *La Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Bellavista, Sullana – 2017*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28875>
- Pedraza, N. (2018). The organizational climate and its relationship with job satisfaction from the perception of human capital. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-44492018000100090&lng=es&nrm=iso
- Quintana, Y. E. (2018). Educational quality and school management: a dynamic relationship. *Educación y Educadores*, 21(2), 259–281.
<https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>
- Quiñonez, F., Pérez, Y., Campos-Sánchez, R. y Cuellar-Hernández, H. (2015). Clima organizacional en una institución de educación superior mexicana. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 5(3), 11-17.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905/4194
- Ramírez, M. Valera, M., Chung M., Ramírez, D. & Trigozo M. (2022). Gestión institucional y desempeño docente en la institución educativa Miguel Chuquisengo Ramírez, Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4223-4234. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2931
- Ramos, A. (2020). Propuesta de un modelo de liderazgo para mejorar la gestión del clima organizacional en la Institución Educativa “Augusto Salazar Bondy” – Chiclayo, año 2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8812>
- Romero, S. L. y Santa Maria, H. R. (2021). Factors involved in educational management. *Revista Varela*, 21(58), 77-85.
<http://revistavarela.uclv.edu.cu/index.php/rv/article/view/110>
- Rosales, M. (2021). Ethics in university scientific research and its inclusion in teaching practice. *Ciencia latina*, 8 (2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1454/2022>

- Saco, M., Reinares, E., Olarte, C., Narros, M., García, J. y Esteban, Á. (2006). Principios de marketing. ESIC Editorial.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=309686>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Directive management and organizational climate in the education of people in Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/36895>
- Unesco (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>
- Vargas, O. (2021). Gestión educativa participativa y clima organizacional en la Institución Educativa “Sara A. Bullón” de Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/9867>
- Vizcaya, T., Mujica, M. Y Gásperi, R. (2017). Internal communication and the organizational climate in the management of health institutions. *Venezuelan journal of public health*, 5 (1), 39-44.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6570435>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de la información de gestión educativa y clima organizacional

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN EDUCATIVA

ESTIMADO DOCENTE:

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario tiene por propósito acopiar información relevante para un estudio de investigación, relacionado con la Gestión Escolar en nuestra Institución. Para lo cual agradecemos su participación que será de manera anónima en cuanto a las propuestas que se presenten.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas gracias por su contribución.

Escala de valoración				
Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

CUESTIONARIO		Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
1	El equipo directivo supervisa, monitorea y evalúa las actividades del personal a su cargo.					
2	La supervisión al docente en aula se realiza en forma oportuna y permanente.					
3	En la IE se aplican las normas establecidas de administración de personal.					
4	La IE promueve el trabajo colaborativo entre los miembros de la Comunidad Educativa Escolar.					

5	La Comunidad Educativa participa en el proceso de elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional (PEI).					
6	Los agentes educativos fomentan un ambiente de confianza.					
7	Como docente utilizó diferentes métodos de enseñanza.					
8	Como docente utilizo diferentes técnicas de enseñanza.					
9	Se promueve la planificación oportuna con los docentes.					
10	Se realiza un adecuado monitoreo en la institución educativa.					
11	Se promueve la innovación y/o actualización del docente.					
12	Se fomentan actividades extracurriculares para mejorar el servicio educativo.					
13	Se soluciona de manera asertiva los conflictos en la IE.					
14	Demuestra respeto por las normas consensuadas de la IE.					
15	Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU.					
16	Promueve que los instrumentos de gestión sean actualizados bajo la normatividad del MINEDU.					
17	Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la IE.					
18	Las relaciones con los compañeros de trabajo, se fortalecen por medio de la comunicación interpersonal					

19	2 Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad educativa.					
20	Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad educativa.					
21	Promueve actividades de proyección social a la comunidad.					
22	Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad.					

1 CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO DOCENTE:

Reciba un cordial saludo. El presente cuestionario tiene por propósito acopiar información relevante para un estudio de investigación, relacionado con el Clima Organizacional en nuestra Institución. Para lo cual agradezco su participación que será de manera anónima en cuanto a las propuestas que se presenten.

Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.

Muchas gracias por su contribución.

Escala de valoración				
Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)

CUESTIONARIO	Escala de Valoración				
	1	2	3	4	5
1	Respeto las ideas diferentes, aunque no coincidan con las suyas.				
2	Mantengo buenas relaciones con los miembros de la IE donde laboro.				
3	Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.				
4	En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.				
5	El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es adecuado				
6	La adecuada relación con docentes de otras áreas permite trabajar cómodamente.				
7	Los docentes de otras áreas me ayudan cuando los necesito.				

8	Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes					
9	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.					
10	Los ambientes físicos de la IE me permiten trabajar cómodamente.					
11	Asumo y cumplo las comisiones de trabajo con responsabilidad para lograr resultados positivos.					
12	Existe una comunicación asertiva entre mis compañeros de trabajo.					
13	El equipo directivo me comunica de manera asertiva si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
14	Ante la ruptura de relaciones entre colegas se promueven soluciones creativas.					
15	Se promueve la comunicación creativa entre docentes para la solución de problemas entre estudiantes.					

Anexo 2. Fichas Técnicas

Ficha Técnica: Gestión Educativa

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar la Gestión Educativa
Autor y año	Original: Chipana Barrientos, Miguel Ángel (2021) Adaptación: Mg Violeta Ysabel Chinchayan Velasquez (2023) Prof. Martín Ismael Casusol Sarmiento (2023)
Objetivo del instrumento	Acopiar información relevante relacionado con la Gestión Escolar en nuestra Institución Educativa
Usuarios	Profesores de Educación Secundaria
Forma de Administración o Modo de aplicación	Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.
Validez	Lo validaron los siguientes expertos: Gregoria Liliana Sosa Niño, con DNI 176355020 de profesión docente del nivel secundario, grado académico Magíster en Psicopedagogía Cognitiva, labor que ejerce actualmente como subdirectora de la Institución Educativa Emblemática “Cruz de Chalpón “Motupe -Lambayeque. William Lalo Diaz Goicochea, con DNI 41615737 de profesión docente del nivel secundario, grado académico Magíster en Administración de la Educación, labor que ejerce actualmente como Coordinador Pedagógico de la Institución Educativa La Grama-San Marcos-Cajamarca Yessenia Natalí Gastulo Jiménez, con DNI 40073477 de profesión docente del nivel secundario, grado académico Doctora en Ciencias de la Educación, labor que ejerce

	actualmente como Coordinadora de Tutoría Orientación educativa y Convivencia escolar (TOECE) de la Institución Educativa Emblemática “Cruz de Chalpón “Motupe - Lambayeque.
Confiabilidad	Según el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.873 por lo que la confiabilidad es buena.

Ficha Técnica: Clima organizacional

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional
Autor y año	Original: Sotelo Jacinto, Luigi Jean Paul (2022) Adaptación: Mg Violeta Ysabel Chinchayan Velasquez (2023) Prof. Martín Ismael Casusol Sarmiento (2023)
Objetivo del instrumento	Acopiar información relevante relacionado a Clima organizacional en nuestra Institución Educativa
Usuarios	Profesores de Educación Secundaria
Forma de Administración o Modo de aplicación	Las afirmaciones del siguiente instrumento deben valorarlas marcando con (X) en el recuadro que correspondan al nivel de la frecuencia con que se cumplen, no existe respuesta correcta ni incorrecta, pues todas sus opiniones son válidas.
Validez	Lo validaron los siguientes expertos: Gregoria Liliana Sosa Niño, con DNI 176355020 de profesión docente del nivel secundario, grado académico Magíster en Psicopedagogía Cognitiva, labor que ejerce actualmente como subdirectora de la Institución Educativa Emblemática “Cruz de Chalpón” -Motupe -Lambayeque. William Lalo Diaz Goicochea, con DNI 41615737 de profesión docente del nivel secundario, grado académico Magíster en Administración de la Educación, labor que ejerce actualmente como Coordinador Pedagógico de la Institución Educativa La Grama-San Marcos-Cajamarca

	Yessenia Natalí Gastulo Jiménez, con DNI 40073477 de profesión docente del nivel secundario, grado académico Doctora en Ciencias de la Educación, labor que ejerce actualmente como Coordinadora de Tutoría Orientación educativa y Convivencia escolar (TOECE) de la Institución Educativa Emblemática “Cruz de Chalpón “Motupe -Lambayeque.
Confiabilidad	Según el coeficiente de Alfa de Cronbach es de 0.877 por lo que la confiabilidad es buena.

Confiabilidad de los Instrumentos

A través del programa SPSS V 29, haciendo uso del alfa de Cronbach se realizó la confiabilidad de los instrumentos, la misma que obtuvo los siguientes resultados.

Tabla 13

Confiabilidad del cuestionario Gestión Educativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.873	22

Nota. Base de datos del cuestionario de Gestión educativa aplicado a docentes de la I.E Cruz de Chalpón.

Tabla 14

Confiabilidad del cuestionario Clima Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.877	15

Nota. Base de datos del cuestionario de Clima organizacional aplicado a docentes de la I.E Cruz de Chalpón

1 Anexo 3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Variable X: Gestión educativa	Se define como gestión educativa al proceso del perfeccionamiento estratégico de una institución de manera coherente e integral, donde se precisan objetivos, prioridades y acciones que implican a todos los representantes institucionales según al tipo de formación que se brinda, desde el espacio de las	En esta investigación a través de un cuestionario se medirá en la variable gestión educativa las dimensiones de la X_1 siguiente manera: Gestión administrativa, académica, institucional y comunitaria.	Gestión administrativa X_1	<ul style="list-style-type: none"> Promueve la supervisión en forma oportuna y permanente. Aplica las normas establecidas en la IE correctamente Participa en el proceso del Proyecto Educativo Institucional (PEI) en forma activa. 	1-6	Cuestionario	Escala ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				<ul style="list-style-type: none"> Utilizan diferentes métodos de enseñanza de manera pertinente. Promueve la planificación oportuna 	7-12		

estrategias generales y políticas de la entidad. (Chipana,2021)				<p>para la mejora de su práctica educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Promueve la capacitación constantemente con los nuevos enfoques educativos 		
			<p>Gestión Institucional X₃</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Promueve la organización escolar en la IE en forma oportuna. ● Promueve la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión de manera colaborativa. ● Promueve las relaciones interpersonales entre los miembros de la IE de manera armoniosa. 	13-18	

			Gestión comunitaria X₄	<ul style="list-style-type: none"> ● Establece relaciones sociales con la comunidad en forma permanente. ● Desarrolla actividades de proyección social en forma activa. 	19-22	
Variable Y: Clima Organizacional	Conjunto de apreciaciones generales que se basan en emociones que demuestra la persona en su puesto donde labora; no obstante, se debe comprender la conducta del ser humano, procesos y estructuras organizacionales. (Sotelo,2022)	En cuanto a la variable clima organizacional o ambiente donde se desenvuelven los integrantes de una institución educativa, será evaluado a través de un cuestionario y medirá las siguientes mediciones dimensiones:	Relaciones interpersonales Y₁	<ul style="list-style-type: none"> ● Respeta las ideas diferentes de forma asertiva. ● Promueve la aceptación en la comunidad educativa de manera adecuada. ● Promueve la empatía en la comunidad educativa constantemente. ● Promueve la participación del trabajo en equipo de manera integral. 	1-6	Escala ordinal 1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

1

Anexo 4 Carta de presentación



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 26 de Julio del 2023

CARTA N°296-2023/UCT-FH
Director(a): César Emiberto Gastelo Guevara
I.E. "Cruz de Chalpón" - Motupe- UGEL
LAMBAYEQUE. -

Asunto: PRESENTACIÓN DE LOS DOCENTES PARA APLICACIÓN DE SU TESIS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

De mi especial consideración:

Es propicia la oportunidad para saludarle muy cordialmente y a la vez hacerle llegar el saludo institucional de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

Ante usted presento a la *Mg. Chinchayan Velasquez Violeta Ysabel*, y profesor *Casusol Sarmiento Martin Ismael*, de la segunda especialidad de *GESTIÓN EDUCATIVA*, quienes desean realizar su trabajo de investigación denominada "*GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MOTUPE, 2023*" en su institución los días 31 del mes Julio del presente año, con el propósito de aplicar sus instrumentos, siendo un requisito importante para la validez y confiabilidad de su tesis, con el fin de poder obtener su título profesional.

Me despido de usted con las muestras de mi más alta consideración y respeto a su persona.

Muy respetuosamente,



Mariana Geraldine Silva Balarez

Dra. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO
Decana de la Facultad de Humanidades
Universidad Católica de Trujillo



Anexo 5. Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de información



**G.R. LAMBAYEQUE
I.E. "CRUZ DE CHALPÓN"**
C.M. N° 0453035 - C.L. N° 285531
Colegio Emblemático según R.M. N° 318-2010-ED.

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

CONSTANCIA

El que suscribe director Cesar Emiberto Gastelo Guevara. Institución Educativa Emblemática "Cruz de Chalpon" Motupe-Lambayeque-Lambayeque.

HACE CONSTAR

Que, Violeta Ysabel Chinchayan Velasquez y Martin Ismael Casosol Sarmiento, egresados de la segunda especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, han realizado y aplicado con total normalidad los instrumentos de evaluación en la I.E.E." Cruz de Chalpon "distrito de Motupe, provincia de Lambayeque y departamento de Lambayeque, con la finalidad de recabar información para la elaboración de su tesis.

Se le expide dicha constancia a las partes interesadas para fines que crean conveniente.

Motupe ,31 de Julio 2023

Atentamente



Cesar Gastelo Guevara
Director

AV. MICAELA BASTIDAS N° 540 – MOTUPE
E-mail: emblematicochalpon@hotmail.com - 929 295 969

Anexo 6. Consentimiento informado



ANEXO N° 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Motupe, 31/ Julio / 2023

Cesar Emiberto Gastelo Guevara

Director

I.E.E." Cruz de Chalpón "Motupe-Lambayeque-Lambayeque

Presente. -

Es grato dirigirme a usted para expresarle mis saludos y al mismo tiempo presentar a la: Mg. CHINCHAYAN VELASQUEZ Violeta Ysabel y profesor CASUSOL SARMIENTO Martin Ismael, estudiantes de la segunda especialidad de GESTION EDUCATIVA quienes están elaborando su tesis titulado: "GESTION EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE MOTUPE,2023", con la asesoría de la Mg EFFIO ORTECHO Angelita Giovanna.

Para ello requieren la autorización y acceso para aplicar los instrumentos de Gestión educativa y Clima organizacional a los participantes de la muestra institución y la divulgación de la filiación de la entidad con las características de la misma.

Conocedores de su alto espíritu de colaboración con la investigación que redundará no solo en la identificación y planteamiento de solución a una problemática concreta, sino que al mismo tiempo permitirá el desarrollo de esta tesis que conduzca a la obtención de la Segunda Especialidad en gestión Educativa, para los docentes presentados líneas arriba.

Agradeciendo su atención a la presente. Atentamente,

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo
Decana de la Facultad de Humanidades
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Pd. El presente documento deberá ser firmado y sellado por la persona a la que se dirige el consentimiento, como signo de autorización del mismo.

CÓDIGO DE ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA



Carretera Panamericana Norte Km. 555, Moche - Trujillo - Perú

www.uct.edu.pe

Anexo 7. Asentimiento informado



ASENTIMIENTO INFORMADO

Te estamos invitando a participar en la tesis denominada: "GESTION EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE MOTUPE, 2023".

Lo que te proponemos hacer es diligencia unos cuestionarios de manera anónima y confidencial, cuya contestación dura aproximadamente (25 min). Te solicitamos responder sinceramente la información para que la investigación arroje resultados válidos. La administración se realizará en el colegio donde laboras actualmente.

Tu participación en este estudio es completamente voluntaria, si en algún momento te negaras a participar o decidieras retirarte, esto no te generará ningún problema, ni tendrá consecuencias a nivel institucional, ni académico, ni social.

El equipo de investigación que dirige el estudio lo conforman: los docentes Mg. Chinchayan Velasquez Violeta Ysabel y profesor Casusol Sarmiento Martin Ismael, a cargo de su asesora Mg Effio Ortecho Angelita Giovanna de la Facultad de Humanidades de la Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI".

La información suministrada por mí será confidencial. Los resultados podrán ser publicados o presentados en reuniones o eventos con fines académicos sin revelar datos de identificación de los participantes.

En bases de datos, todos los participantes serán identificados por un código que será usado para referirse a cada uno. Así se guardará el secreto profesional de acuerdo con lo establecido en la Ley de Protección de Datos Personales N° 29733 de 2013 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 003-2013-JUS, que rige en nuestro país.

Así mismo, declaro que fui informado suficientemente y comprendo que tengo derecho a recibir respuesta sobre cualquier inquietud que tenga sobre dicha investigación, antes, durante y después de su ejecución; que tengo el derecho de solicitar los resultados de los cuestionarios y pruebas que conteste durante la misma. Considerando que los derechos que tengo en calidad de participante de dicho estudio, a los cuales he hecho alusión previamente, constituyen compromisos del equipo de investigación responsable del mismo, me permitimos informar que asiento, de forma libre y espontánea, mi participación en el mismo.

En constancia de lo anterior, firmo el presente documento, en la ciudad de Motupe, el día 31 del mes Julio del 2023.

Firma _____
Nombre Larín Elizabeth Pareda Aranda
Documento de identificación No. 17567705

Investigador 1: Chinchayan Velasquez Violeta Ysabel

Documento de Identidad:19248646

Correo personal:vioch75@gmail.com

Investigador 2: Casusol Sarmiento Martin Ismael

Documento de identidad:16656689

Correo personal:martin041167@gmail.com

Asesor de la facultad de Humanidades: Mg. Effio Ortecho Angelita Giovanna

ORCID: : 0000-0002-2156-2147

Correo institucional: : <https://orcid.org/0000-0002-2156-2147> @uct.edu.pe

Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Anexo8. Matriz de Consistencia

Título: Gestión educativa y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa de Motupe, 2023

Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y el clima organizacional en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023?</p> <p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y las relaciones interpersonales en el personal docente en la</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la Gestión educativa y el clima organizacional en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación entre la Gestión educativa y las relaciones interpersonales en el</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el clima organizacional en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y las relaciones</p>	<p>Variable X: Gestión educativa</p> <p>Variable Y: Clima Organizacional al</p>	<p>Gestión administrativa X_1</p> <p>Gestión académica X_2</p> <p>Gestión Institucional X_3</p> <p>Gestión comunitaria X_4</p> <p>Relaciones interpersonales Y_1</p> <p>Trabajo en equipo Y_2</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, Descriptivo, Correlacional</p> <p>Población y muestra La población estará conformada por 50 docentes y se</p>

<p>Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023?</p>	<p>personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p>	<p>interpersonales en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p>	<p>Comunicación Y₃</p>	<p>tomará una muestra de 40 maestros respectivamente.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y el trabajo en equipo en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023?</p>	<p>Existe una relación entre la Gestión educativa y el trabajo en equipo en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y el trabajo en equipo en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p>		<p>Técnica Instrumentos de recolección de datos Se emplea la técnica de la encuesta y como instrumento dos cuestionarios de 22 y 15 ítems respectivamente.</p>
<p>¿Qué relación existe entre la Gestión educativa y la comunicación en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023?</p>	<p>Existe relación entre la Gestión educativa y la comunicación en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Gestión educativa y la comunicación en el personal docente en la Institución educativa Cruz de Chalpón de Motupe, 2023.</p>		<p>Métodos de análisis de investigación Estadística descriptiva e inferencial</p>

Anexo 9. Validación de juicios de expertos de la variable Gestión Educativa



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Gregoria Liliana Sosa Niño** con Documento Nacional de Identidad N.º 17635020, de profesión **docente del nivel secundario**, grado académico **Magister en Psicopedagogía cognitiva** labor que ejerzo actualmente como **subdirectora en la Institución Educativa Cruz de Chalpón de Motupe - Lambayeque**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Gestión Educativa**, cuyo propósito es medir **La relación que existe entre la Gestión Educativa y el clima organizacional** a los efectos de su aplicación a **los docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (12) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 23 días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: **Sosa Niño Gregoria Liliana** DNI: 17635020 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **William Lalo Díaz Goicochea** con Documento Nacional de Identidad N.º 41615737, de profesión **docente del nivel secundario**, grado académico **Magister en Administración de la Educación**, labor que ejerzo actualmente como **Coordinador pedagógico IE. La Grama - San Marcos - Cajamarca**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Gestión Educativa**, cuyo propósito es medir **La relación que existe entre la Gestión Educativa y el clima organizacional** a los efectos de su aplicación a los **docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (12) Bastante adecuado (02) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: **Díaz Goicochea, William Lalo** DNI: 41615737


.....
Firma:
A1533690



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Yessenia Natali Gastulo Jiménez** con Documento Nacional de Identidad N.º 40073477, de profesión **docente del nivel secundario**, grado académico Doctora en Ciencias de la Educación labor que ejerzo actualmente como **Coordinadora de Tutoría orientación educativa y Convivencia escolar (TOECE)** de la **I.E.E Cruz de Chalpón -Motupe-Lambayeque-Lambayeque**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Gestión Educativa**, cuyo propósito es medir **La relación que existe entre la Gestión Educativa y el clima organizacional** a los efectos de su aplicación a los **docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (12) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: **Gastulo Jiménez Yessenia Natali** DNI: **40073477** Firma:

Validación de juicios de expertos de la variable Clima Organizacional



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Gregoria Liliana Sosa Niño** con Documento Nacional de Identidad N.º 17635020, de profesión **docente del nivel secundario**, grado académico **Magister en Psicopedagogía cognitiva** labor que ejerzo actualmente como **subdirectora en la Institución Educativa Cruz de Chalpón de Motupe - Lambayeque**

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Clima Organizacional**, cuyo propósito es medir **La relación que existe entre la Gestión Educativa y el clima organizacional** a los efectos de su aplicación a los **docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (12) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 23 días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: **Sosa Niño Gregoria Liliana DNI: 17635020** Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **William Lalo Díaz Goicochea** con Documento Nacional de Identidad N.º **41615737**, de profesión **docente del nivel secundario**, grado académico **Magister en Administración de la Educación**, labor que ejerzo actualmente como **Coordinador pedagógico IE. La Grama - San Marcos - Cajamarca**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Clima Organizacional**, cuyo propósito es medir **La relación que existe entre la Gestión Educativa y el clima organizacional** a los efectos de su aplicación a los **docentes de la Institución educativa Cruz de Chalpón**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (12) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 22 días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: **Díaz Goicochea William Lalo** DNI: **41615737** Firma: _____

A1533690



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Yessenia Natali Gastulo Jiménez** con Documento Nacional de Identidad N.º **40073477**, de profesión **docente del nivel secundario**, grado académico **Doctora en Ciencias de la Educación** labor que ejerzo actualmente como **Coordinadora de Tutoría orientación educativa y Convivencia escolar (TOECE)** de la **I.E.E Cruz de Chalpón -Motupe-Lambayeque-Lambayeque**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Clima Organizacional**, cuyo propósito es medir **La relación que existe entre la Gestión Educativa y el clima organizacional** a los efectos de su aplicación a los docentes de la **Institución educativa Cruz de Chalpón**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (12) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 25 días del mes de febrero del 2023

Apellidos y nombres: **Gastulo Jiménez Yessenia Natali** DNI: **40073477** Firma: 

Anexo 10. Base De Datos De Los Instrumentos De Las Variables Gestión Educativa Y Clima Organ

ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22											
Sujeto 1	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	5	3	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3										
Sujeto 2	5	4	4	3	3	5	4	2	4	5	5	5	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	2	1										
Sujeto 3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3										
Sujeto 4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	1	1	1										
Sujeto 5	4	5	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4										
Sujeto 6	4	5	4	5	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4								
Sujeto 7	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	3	2	1	3	3	4	2	5	3	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	1								
Sujeto 8	4	5	3	1	1	3	1	3	5	5	3	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3								
Sujeto 9	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3								
Sujeto 10	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5								
Sujeto 11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5							
Sujeto 12	5	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3						
Sujeto 13	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2						
Sujeto 14	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
Sujeto 15	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3					
Sujeto 16	5	5	5	4	4	2	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2				
Sujeto 17	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3			
Sujeto 18	5	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2				
Sujeto 19	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2			
Sujeto 20	4	4	3	4	4	3	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2		
Sujeto 21	5	5	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2			
Sujeto 22	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Sujeto 23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
Sujeto 24	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
Sujeto 25	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4		
Sujeto 26	4	5	4	4	5	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
Sujeto 27	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Sujeto 28	5	5	3	3	3	2	3	3	3	5	5	1	1	4	2	2	4	1	3	3	5	5	2	1	4	4	5	2	1	4	4	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	
Sujeto 29	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2			
Sujeto 30	5	4	4	3	3	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 31	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Sujeto 32	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
Sujeto 33	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Sujeto 34	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Sujeto 35	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 36	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 38	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Sujeto 39	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
Sujeto 40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

Anexo 11: Captura de reporte Turnitin.

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE MOTUPE, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%	10%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo