



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA POR LOS
DIRECTIVOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PÚBLICO “CHOJATA” - MOQUEGUA 2021.**

TESIS

PRESENTADA POR:

OSCAR ADRIAN RAMOS RAMOS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

CIENCIAS SOCIALES

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA POR LOS DIRECTIVOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CHOJATA" - MOQUEGUA 2021

AUTOR

OSCAR ADRIAN RAMOS RAMOS

RECuento DE PALABRAS

9315 Words

RECuento DE CARACTERES

53346 Characters

RECuento DE PÁGINAS

64 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.7MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 5, 2023 2:42 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 5, 2023 2:42 PM GMT-5


● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)


Luz Johana Bermejo G.





Resumen



DEDICATORIA

A Dios, mi fortaleza, guía y aliento para proseguir en esta vida.

A mis padres, quienes permitieron lograr mi objetivo, millones de gracias por inculcarme ejemplos de esfuerzo y valentía.

A mis razones de existir, mi linda familia: Elsa, Daniela, Yamileth y Camila, quienes con perseverancia, sacrificio, paciencia y amor fueron mi apoyo para la culminación de este proyecto. ¡Las quiero mucho!

Oscar Ramos Ramos



AGRADECIMIENTOS

Mi gratitud a Dios y a mi familia.

A toda la comunidad educativa del I. E. S. T. P. “Chojata”, por abrirme las puertas y permitirme ejecutar el proyecto de investigación.

A la Universidad Nacional del Altiplano, por abrirme las puertas del saber, a la Facultad de Ciencias de la Educación, a mis maestros por sus valiosos conocimientos que me han permitido crecer como profesional, muchas gracias.

Oscar Ramos Ramos



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

RESUMEN 10

ABSTRACT 11

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 12

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 13

1.2.1. Problema general..... 13

1.2.2. Problemas específicos 14

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 14

1.3.1. Hipótesis general 14

1.3.2. Hipótesis específicas 14

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 14

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 15

1.5.1. Objetivo general 15

1.5.2. Objetivos específicos 15



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES	16
2.1.1. A nivel internacional	16
2.1.2. A nivel nacional.....	16
2.1.3. A nivel regional	16
2.2. MARCO TEÓRICO	17
2.2.1. Clima institucional	17
2.2.2. Gestión Educativa.....	21
2.3. MARCO CONCEPTUAL	24
2.3.1. Clima institucional	24
2.3.2. Gestión educativa	24

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO	25
3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	25
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	25
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	27
3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO	28
3.6. PROCEDIMIENTO	28
3.7. VARIABLES	29
3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	31



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	33
4.2. DISCUSIÓN	49
V. CONCLUSIONES.....	50
VI. RECOMENDACIONES	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS.....	55

Área: Características del diseño y ejecución de políticas educativas

Tema: Gestión y Administración de la Educación

Fecha de sustentación: 15/Sep./ 2023



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Coeficiente de correlación de Pearson	31
Tabla 2.	Nivel de la variable clima institucional	33
Tabla 3.	Dimensión Imagen institucional	34
Tabla 4.	Dimensión Relaciones interpersonales	35
Tabla 5.	Dimensión Cultural organizacional	36
Tabla 6.	Nivel de la variable gestión educativa	38
Tabla 7.	Dimensión eficiencia	39
Tabla 8.	Dimensión eficacia.....	40
Tabla 9.	Dimensión innovación	41
Tabla 10.	Dimensión creatividad	42
Tabla 11.	Correlación y significación entre las variables Clima Institucional con la Gestión Educativa	43
Tabla 12.	Correlación y significación entre las variables Imagen Institucional con la Gestión Educativa	45
Tabla 13.	Correlación y significación entre las variables Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa	46
Tabla 14.	Correlación y significación entre las variables Cultura Organizacional con la Gestión Educativa	48



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de la variable clima institucional	34
Figura 2.	Dimensión Imagen institucional	35
Figura 3.	Dimensión Relaciones interpersonales	36
Figura 4.	Dimensión Cultural organizacional	37
Figura 5.	Nivel de la variable gestión educativa	38
Figura 6.	Dimensión eficiencia	39
Figura 7.	Dimensión eficacia.....	40
Figura 8.	Dimensión innovación	41
Figura 9.	Dimensión creatividad	42



RESUMEN

El objetivo principal de este trabajo es determinar la relación entre el Clima Institucional y la Gestión Educativa de los directivos, según las dimensiones e indicadores de trabajo. La hipótesis propone que sí existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del I. E. S. T. P. “Chojata”. Forman la población y muestra los directivos, docentes, administrativos y estudiantes, asimismo es descriptivo y relacional el tipo de investigación. Se usaron cuestionarios para el acopio de información y la medición de variables y para determinar las correlaciones. Con un coeficiente $r=0.455$ se determinó que las variables se relacionan directamente, o sea mientras más clima institucional, hay mejor gestión educativa; sin embargo, se da en un nivel moderado la relación entre ambas variables entre los directivos del mencionado Instituto. También se logró identificar que hay una relación estrecha entre las variables mencionadas, con un 95% de confianza.

Palabras clave: Clima Institucional, Gestión Educativa, Gestión Directiva



ABSTRACT

Its main objective was to know the relationship between the Institutional Climate and the Educational Management of the directors, according to the dimensions and indicators, as a Hypothesis was raised: There is a significant relationship between the Institutional Climate with the Educational Management of the directors of the Institute of Technological Higher Education Public "Chojata". The type of research that was applied was descriptive correlational, the population consisted of managers, teachers, administrators and students, the sample consisted of 58 individuals. Questionnaires were used as instruments for the sample, which allowed us to collect information and measure the variables to make the correlations, thus reaching the conclusion with a coefficient $r=0.455$, which indicates that the variables are directly related, that is, to The greater the institutional climate, the better educational management, however, it occurs at a moderate level between the variables of the directors of the Institute. It was also possible to identify with 95% confidence that there is a direct and significant relationship between the variables.

Keywords: Institutional Climate, Educational Management, Directive Management



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El fin del trabajo consiste en determinar qué tipo de relación hay entre el Clima Institucional y la Gestión Educativa de los directivos del I. E. S. T. P. “Chojata”. Se justifica porque últimamente se ha observado una pobre imagen institucional y una gestión directiva con muchas deficiencias. Tiene cuatro capítulos:

I: Está referido al planteamiento y a la formulación del problema, a la justificación y a los objetivos.

II: Se desarrolla la literatura previa dentro de la cual están los antecedentes internacionales, nacionales y regionales con los cuales se respalda la investigación, así también el marco teórico y conceptual los cuales ayudan a entender y desglosar la información referente a la investigación.

III: En este rubro se inicia con la metodología y logística, e incluye la ubicación física del estudio, la duración, el procesamiento de la información recopilada, población y muestra, procedimiento, análisis estadístico, variables y análisis de los resultados.

IV: Se proponen resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la región Moquegua la tendencia indica que cada vez mayores ofertas en el ámbito de la educación privada, siendo el tema de la formación tecnológica o de carreras cortas parte fundamental de la demanda de los habitantes, por ello el sistema educativo



estatal, al no poder satisfacer debidamente esa demanda por ineficiencia y falta de presupuesto, se ve cada vez más avasallado.

La correcta ejecución de la currícula escolar es producto de una constante toma de decisiones de los directivos de las instituciones educativas quienes planifican metas, oportunidades y velan por su cumplimiento, para ello gestionan recursos y se interesan por las personas involucradas, pues saben que los logros dependen de la calidad de las decisiones que ellos asuman.

De la observación del objeto de estudio se pudo verificar que el funcionamiento administrativo no es el más eficaz como se desea, sino que, incluso, son es percibido negativamente por los mismos docentes en el sentido de que carecen de vida, de enfoque estratégico, y son participativas en grado mínimo. Es evidente que hay un deterioro del compromiso, participación, motivación y optimismo laboral de los docentes al frente de la dirección, algo que por supuesto es observado por los alumnos.

Se pretende conocer acerca del comportamiento de las variables, es decir el grado de gestión administrativa y el grado de satisfacción laboral de los docentes ante la gestión del mencionado Instituto, ello permitirá establecer estrategias de mejora y elevar los índices de satisfacción alcanzados en la actualidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué grado de relación existe entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chojata”?



1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto?
- ¿Qué grado de relación existe entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto?
- ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chojata”

1.3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del Instituto del mencionado Instituto.
- Existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.
- Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Se justifica debido al apremio suscitado acerca del conocimiento del tema en cuestión dado que en los últimos tiempos se ha observado una negativa imagen institucional y una gestión directiva con muchas deficiencias, y porque se fortalecen las



relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa para mejorar las relaciones humanas y lograr el bien común de todos, desarrollando una gestión educativa eficiente.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Conocer la relación entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del I. E. S. T. P. “Chojata”

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.
- Establecer la relación entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.
- Identificar la relación entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del Instituto del mencionado Instituto.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel internacional

Alcalá (2011) en su estudio sobre el Clima Organizacional en un instituto superior de México, concluyó que la percepción de las personas involucradas acerca del clima organizacional es de nivel regular.

2.1.2. A nivel nacional

Linares (2018), en su trabajo sobre el vínculo entre el clima organizacional y la gestión educativa en escuelas de nivel inicial Comas/Lima en el 2018 concluyó que el grado de correlación de ambas variables indica un nivel positivo.

Bautista (2017), en su investigación sobre el vínculo entre el clima organizacional y la calidad de gestión educativa en una Institución Educativa del distrito de San Luis, en Lima, indicó que sí hay una correlación, pero de nivel regular entre ambas variables.

Por su parte, Silva (2015) en su investigación sobre el vínculo entre el clima organizacional y la gestión educativa en la I. E. “San Miguel” de Cajamarca en el 2015 concluyó que la relación se produce positivamente en un porcentaje de 59%.

2.1.3. A nivel regional

Aroquipa (2015) en su trabajo sobre el vínculo entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional en los colegios secundarios de



Asillo – Puno en el 2013 concluyó que el grado de relación entre ambas variables es alto.

Por su parte, Phoco (2017) en su trabajo sobre la influencia de la gestión educativa en un clima laboral solidario en los colegios primarios de la Canchis – Cusco en el 2015, llegó a concluir que existe armonía y democracia entre los docentes, elementos como los celos y el egoísmo no se perciben en esta relación.

Finalmente, Mamani (2019) en su investigación sobre el vínculo entre la gestión institucional y el clima organizacional de la UGEL Melgar – Puno en el 2017, determinó que sí hay una significativa relación entre ambas variables.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima institucional

En toda institución existe un aspecto o situación ambiental que es conocido como “clima” de acuerdo a una metáfora meteorológica. Esto se puede medir por el nivel de satisfacción que muestren los que participan en ella, sea una institución laboral, educativa, castrense, etc.

Alves (2000) sostiene que este “clima” resulta de cómo perciben los miembros de una institución la realidad objetiva basados en el respeto, la comunicación, sentido de pertenencia, buena atmósfera, aceptación y buen ánimo, estos son factores que en cierto modo conllevan a, o definen, un nivel de clima favorable.

Senge (2002) define al clima organizacional, por ejemplo, como un concepto amplísimo que involucra a todos los actores junto con el liderazgo de los conductores, las normas, el sentido de pertenencia, la activa participación de todos



los miembros mediante los diversos canales de comunicación, lo cual genera o constituye una fuerza de tipo colectivo que ayuda a alcanzar los objetivos planteados a nivel de organización teniendo como soporte el compromiso y la identificación.

Para Ramos (2007) cuando hay una organización sólida, con ética, valores, confianza y compañerismo, el clima será indefectiblemente favorable.

2.2.1.1. Denominaciones de clima

- **Clima organizativo.** – Tiene que ver con la gestión organizativa, con el agregado de calidad en el liderazgo para el trato de las personas que integran la organización, al igual que considera los factores funcionales y también materiales y las normas que se dan a nivel organizativo.
- **Clima psicológico.** - Es aquel percibido por la observación personal de todo lo que nos rodea, tiene dos dimensiones, una objetiva y otra subjetiva. La primera está conformada por la superficie observable y tiene características estructurales como tipo de producción, tamaño, tipo de liderazgo, actividades, resultados etc., que delinean una organización. La segunda tiene que ver con la percepción que cada persona tiene respecto de una totalidad, aquí confluyen muchos factores asociados con el individuo, de manera que le permita integrarse a la organización.
- **Clima social.** – Alude al modo en que se relacionan las personas, sea de manera formal o informal, dentro de la organización, incluye conductas, actitudes, comportamientos, etc.



- **Clima emocional.** - Involucra la parte emocional de las personas en su diario trato dentro de la organización, esto incluye las expresiones de afecto, la comunicación, la empatía, el apoyo mutuo, etc.
- **Clima académico.** – Se enfoca en el aspecto académico que emana de una organización o institución haciendo hincapié en el rendimiento, la formación de valores, las actividades productivas, la generación de proyectos de impacto dentro de la sociedad, la competitividad sana, etc.

2.2.1.2. Dimensiones de clima institucional

Se dividen en comportamiento, proceso y estructura.

- **Comportamiento institucional.** - Se produce bajo un sistema de costumbres, normas y tradiciones, las cuales derivan en actividades humanas donde las personas se comprometen a actuar dentro del marco institucional según el rol que les es asignado. En este contexto, es inevitable que las diferencias personales afecten la marcha normal de la institución, por ello se debe mantener la armonía necesaria. Respecto del concepto de comportamiento, implica rasgos como las percepciones, la personalidad, labor bajo presión, los valores, actitudes, nivel de aprendizaje, etc.
- **Capacidad organizacional.** - Lusthaus, Ch. (2002) considera la capacidad como el conjunto de habilidades que posee una organización con la finalidad de afrontar los conflictos, esto implica el uso razonable de recursos, gestión de recursos humanos y manejo de las relaciones interpersonales durante el trabajo. Asimismo, debe haber un nexo entre la



forma de dirección y la misión dentro de una organización, del mismo modo en su relación con otras organizaciones.

- **Dinámica institucional.** – Según Nava, H. (2009) esta dinámica se da desde un enfoque social y psicológico donde los problemas que puedan surgir dentro de una organización o institución se resuelven apelando a la comunicación, para ello es menester contar con herramientas como la estrategia y capacidad de gestión de recursos humanos, todo con el fin de que la organización marche en condiciones favorables siendo capaz de afrontar situaciones de riesgo. Algo más, esta dinámica o movimiento requiere de mecanismos y capacidad de acción y toma oportuna de decisiones.

2.2.1.3. Elementos que influyen en el clima institucional

- Interrelaciones personales dentro de la comunidad educativa.
- Visión filosófica.
- Respeto y cumplimiento de las normas.
- Liderazgo, democracia, respeto y credibilidad.
- Sentido de identidad y pertenencia.
- Resolución de problemas.
- Ambiente físico saludable.
- Seguimiento del desempeño laboral.
- Empoderamiento y trato igualitario.
- Meritocracia.

2.2.1.4. Factores que impiden el adecuado clima institucional educativo



Son muchos y afectan el trabajo productivo y el rendimiento óptimo de los estudiantes. Se pueden citar:

- Trato diferenciado y discriminatorio.
- La existencia de grupos confrontados dentro de la escuela, lo cual afecta negativamente a los alumnos.
- Escasa e inadecuada información.
- Discrepancias insalvables.
- No hay empatía.
- Escasos recursos.
- Intolerancia y aversión a la competitividad sana.
- Conflictos no resueltos.
- Uso de violencia para obtener ganancias.
- Escasa identificación con la institución educativa.

2.2.2. Gestión Educativa

2.2.2.1. Definición de Gestión educativa

Sañudo (2006) la define como el proceso que logra gestionar las interacciones humanas y académicas en aras de la construcción de una óptima formación de los estudiantes y en general de toda la comunidad educativa. La gestión educativa es, por otro lado, una disciplina cuyo objetivo es la organización racional del trabajo con fines educativos.

UNESCO (2000) manifiesta que es un conjunto de procesos teóricos y prácticos que se integran y relacionan en modo vertical y horizontal en el marco del sistema educativo a fin de cumplir con las demandas sociales educativas. Los



encargados de direccionar tienen que cumplir requisitos de competencia académica, aunado a principios de carácter ético y capacidad de trabajo. J. Delors (2001), por su parte, señala que hay cuatro pilares de aprendizaje para el correcto desenvolvimiento de la gestión educativa: Aprender a vivir juntos, a hacer, a conocer y a ser.

2.2.2.2. Dimensiones

a) Dimensión 1: Gestión institucional

Aquí se sitúa los principios rectores de la institución, de ello dependerá la calidad educativa, también involucra a docentes, administrativos, padres de familia, etc.

Para Delors (1996), tiene que ver con la valoración de las capacidades tanto individuales como colectivas, y el adecuado control de condiciones de tipo estructural y organizativo.

Poggi (1992) señala que se debe impulsar hacia metas precisas la gestión institucional partiendo de una adecuada planificación educativa. Esto requiere de un decidido compromiso de todos los actores tomando como base la eficacia y la eficiencia.

b) Dimensión 2: Gestión pedagógica

Se entiende como una estrategia que genera impacto en la calidad educativa teniendo como base las capacidades en la conducción y la metodología aplicada y las especializaciones a nivel local, regional y nacional, dentro del sistema educativo.



Para Poggi (1992) son las actividades de la institución educativa las que definen el concepto de gestión pedagógica siendo ésta un vehículo que promueve no sólo conocimientos, sino modelos de enseñanza y de aprendizaje óptimos que parten de buenas prácticas docentes.

Tiramonti (2003) afirma que las formas que usa el docente en su enseñanza son importantes puesto que éste se relaciona directamente con los padres y los estudiantes con el fin de garantizar una enseñanza óptima. Esta correcta aplicación deviene en el elevamiento de la calidad de vida y una debida preparación para la inserción en el mercado de trabajo.

c) Dimensión 3: Gestión Administrativa

Comprende los procesos técnicos con los que se elabora y se pone en marcha el proyecto educativo, tiene afinidad con las labores que suministran oportunamente los recursos humanos, financieros y materiales con el fin de lograr los objetivos trazados. También se la puede considerar como un sistema de actividades estratégicas que aseguran el manejo de estos recursos.

Para Alvarado (2003), se asocia con la toma de decisiones y la ejecución de acciones tendientes al cumplimiento de los objetivos. No obstante, existen muchas dificultades como la excesiva burocracia.

Tiramonti (2003), la define como la parte del todo, es decir que implica el uso y manejo de los recursos, por lo que se requiere un buen esquema de administración para el desarrollo de una gestión correcta.



2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Clima institucional

Es la lectura que se debe tener de una organización o institución desde la perspectiva de sus capacidades y legítimas expectativas de sus miembros.

2.3.2. Gestión educativa

Es la capacidad para lograr lo planificado, mediante la ejecución de acciones y el uso de recursos humanos, financieros y técnicos dentro de una comunidad educativa, para ello es menester contar con una buena administración.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

I. E. S. T. P. “Chojata”, Moquegua -Perú.

3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Se ha ejecutado de forma ininterrumpida y sostenida desde inicios del mes de mayo del año 2021, en donde se realizaron los primeros contactos con los repositorios bibliográficos impresos y virtuales, como el material de la unidad de estudio, para generar un estudio preliminar de la investigación, con lo cual se ha acumulado hasta la culminación del informe final un promedio de siete meses que se corresponde con la fecha programada para la sustentación.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

a) Enfoque, tipo y diseño de investigación

- **Enfoque de investigación:**

Es cuantitativo, el cual consiste en el conjunto de procesos de tipo secuencial y probatorio, es decir que se presenta etapa por etapa. Las hipótesis, que parten de preguntas, determinan variables, luego viene un plan de desarrollo, y las variables se miden y se analizan con métodos estadísticos y finalmente se sacan conclusiones. Este enfoque se basa en la recolección de datos con el uso de procesos estandarizados y debidamente avalados por la comunidad científica.

- **Tipo de investigación:**



El tipo de investigación es correlacional, puesto que el objetivo principal es determinar la relación entre las variables Clima Institucional y Gestión Educativa por los directivos del I. E. S. T. P. “Chojata”

- **Diseño de la investigación:**

Se relaciona la variable X (Clima institucional) con la variable Y (Gestión Educativa por los directivos del I. E. S. T. P. “Chojata”).

Donde:

M = Muestra del estudio

O_x = Observación de la variable X

O_y = Observación de la variable Y

r = Relación de la variable o correlación

b) Tipo y procedimiento de muestreo

- **Procedimientos:**

Estudio y análisis de contenido, es decir de la información obtenida, en forma sistemática, objetiva y cuantitativa, para luego realizar inferencias confiables y validación de datos dentro de su contexto.

- **Técnicas de Recolección de los datos**

Se usó la encuesta, para ello se elaboraron cuestionarios sobre el clima institucional y gestión educativa de los directivos en la institución de estudio.

- **Instrumentos para la Recolección de datos**

-Escala para medir la variable 1: Clima Institucional:

-Cuestionario de la variable X: Clima institucional (Bautista ,2017)

-Ficha técnica: Clima Institucional



- Nombre: Clima institucional (Bautista ,2017)
- Autor: Bautista, N. (2017)
- Administración: Individual
- Duración: 30 minutos
- Objetivo: Evaluación del nivel del clima institucional
- Campo de Aplicación: Se trata de una escala para medir el clima institucional aplicable en todas las etapas de enseñanza.
- Confiabilidad y validez: se usó el coeficiente de “Alpha de Cronbach”, cuya valoración varía entre 0 y 1.
- Escala para medir la variable 2: Gestión educativa de los directivos**
- Cuestionario de la variable X: Gestión educativa (Bautista ,2017)
- Ficha técnica: Gestión educativa
- Nombre: Gestión educativa (Bautista ,2017)
- Autor: Bautista, N. (2017)
- Administración: Individual
- Duración: 30 minutos
- Objetivo: Evaluación del nivel de gestión educativa
- Campo de Aplicación: Se trata de una escala para medir la gestión educativa aplicable en todas las etapas de enseñanza.
- Confiabilidad y validez:
Se usó el coeficiente de “Alpha de Cronbach”, cuya valoración varía entre 0 y 1.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

- **Población:** Está conformada por toda la comunidad educativa del IESTP “Chojata” que suman 58 personas.



- **Muestra:** Está conformada por toda la comunidad educativa del IESTP “Chojata” que hacen un total de 58 personas.

Dada la naturaleza y el tipo de investigación, se tiene que la población es igual a la muestra, por ello el procedimiento de selección obedece a criterios no probabilísticos, sino de conveniencia.

La muestra cumplirá con los siguientes criterios de selección: a) ser personal con asistencia regular a la institución, b) no ser personal cesante ni jubilado.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Primero se editarán los datos, es decir serán revisados y clasificados desechando errores.

Se utilizó el SPSS Statistics 21 para comprobar la correlación entre el Clima Institucional y la Calidad de Gestión Educativa.

La hipótesis de trabajo fue hecha con el método de Pearson del siguiente modo:

- Para la variable X.- Los resultados de la Encuesta/Cuestionario N° 1.
- Para la variable Y.- Los resultados de la Encuesta/Cuestionario N° 2.

3.6. PROCEDIMIENTO

- a) Fase de recopilación y análisis de las teorías que sustentan la investigación.
- b) Fase de recolección de información.
- c) Diseño del instrumento.
- d) Aplicación de los cuestionarios de acuerdo a los tiempos determinados y según la disponibilidad de los encuestados.
- e) Recopilación de la información.

3.7. VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTA O ÍTEM
Clima Institucional	Imagen Institucional	Valores Participación en las actividades	Comparten los docentes sus propios objetivos con la institución. Están motivados y comprometidos con su labor. Los directivos trabajan unidos para resolver situaciones conflictivas. Hay buena comunicación entre el personal que labora en el IESTP “Chojata” Hay preocupación por crear un clima de valores entre los colegas.
	Relaciones Interpersonales	Confianza entre profesores y directivos, si hay estímulos y motivación o incentivos	Existe un ambiente agradable en el IESTP “Chojata” Los directivos realizan reuniones con los docentes con regularidad. Hay trabajo en equipo entre docentes, administrativos y directivos. Los directivos conocen los problemas que aquejan a los docentes. Hay confianza al interior de la comunidad educativa.
	Cultura Organizacional	Satisfacción en el trabajo realizado	Está conforme con la labor realizada. Percibe estímulos por su trabajo. Percibe que no es reconocida su labor por los directivos.
Gestión educativa de los directivos	Eficiencia	Desarrollo de competencias	Están los docentes comprometidos con los objetivos del IESTP “Chojata” Directivos y docentes conocen los objetivos y metas del IESTP “Chojata” Siente identificación con su labor de docente



			<p>Hay una organización óptima y buen funcionamiento del IESTP “Chojata”</p> <p>Los docentes asumen con eficiencia su labor.</p> <p>Se cumplen los programas y planes curriculares.</p>
	Eficacia	Participación de la comunidad educativa	<p>Las actividades de los directivos conllevan al éxito del IESTP “Chojata”</p> <p>La gestión educativa en la institución es buena.</p> <p>Hay activa participación en actividades extracurriculares.</p> <p>La demanda educativa del IESTP “Chojata” es buena.</p>
	Innovación	Plan de trabajo	<p>Los objetivos trazados se cumplen en el plazo establecido.</p> <p>Los docentes aplican un trabajo innovador en clases.</p> <p>Participa en el trabajo del aula.</p>
	Creatividad	Estrategias	<p>Las estrategias de motivación que los directivos implementan mejoran el clima Institucional.</p> <p>El IESTP “Chojata” aplica bien las estrategias de gestión educativa.</p> <p>Los docentes promueven en sus clases estrategias de aprendizaje.</p> <p>Los docentes alientan la creatividad de los estudiantes.</p> <p>Estimulan los docentes el interés y la curiosidad por el aprendizaje.</p> <p>Los directivos estimulan ideas innovadoras, tanto de docentes como de estudiantes.</p>

3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.8.1. Prueba estadística

Se usó el diseño estadístico del coeficiente de correlación de Pearson viene definido por la siguiente fórmula:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Regla de decisión

Para calcular el valor de “r” se usó la siguiente escala de correlación:

Tabla 1.

Coefficiente de correlación de Pearson

Valor o grado	Interpretación
De: A: 0,00	
0,01.....0,19	Correlación nula
0,20.....0,39	Muy baja
0,40.....0,69	Muy baja
0,70.....0,89	Alta
0,90.....0,99	Muy alta
1,00	Perfecta

Fuente: Google imágenes

3.8.2. Determinación de la hipótesis estadística

Se usó el diseño estadístico de distribución de frecuencias, análisis porcentual y media aritmética.

Análisis porcentual:



$$np \times \%$$

$$X = \frac{\text{-----}}{nt}$$

Donde:

X = frecuencia porcentual.

np = N° parcial de la muestra de estudio

% = Tanto por ciento

nt = N° total de la muestra en estudio

Regla de decisión

Se usaron, para recabar datos, instrumentos de investigación dirigidos a la comunidad educativa del IESTP “Chojata”, para lo cual se tomó en cuenta al determinar el valor de “r” con la siguiente escala de correlación:

Escala de valores

Valor o grado	Interpretación
De: 0,00 A: 0,19	Correlación nula muy baja muy baja alta muy alta perfecta
0,01.....0,19	
0,20.....0,39	
0,40.....0,69	
0,70.....0,89	
0,90.....0,99	
1,00	



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Aquí se presenta la información recopilada con las herramientas de investigación aplicadas a todo el personal del IESTP “Chojata” en el mes de noviembre del año lectivo 2021. Asimismo, esta información se sometió a la comprobación de la prueba de hipótesis del vínculo entre las variables: Clima Institucional y Gestión Educativa.

4.1.1. Análisis de la variable “Clima institucional”, por total, dimensiones y preguntas.

A. Según el total de la variable.

Tabla 2.

Nivel de la variable clima institucional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	2%
Casi nunca	7	12%
A veces	14	24%
Frecuentemente	26	45%
Siempre	10	17%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

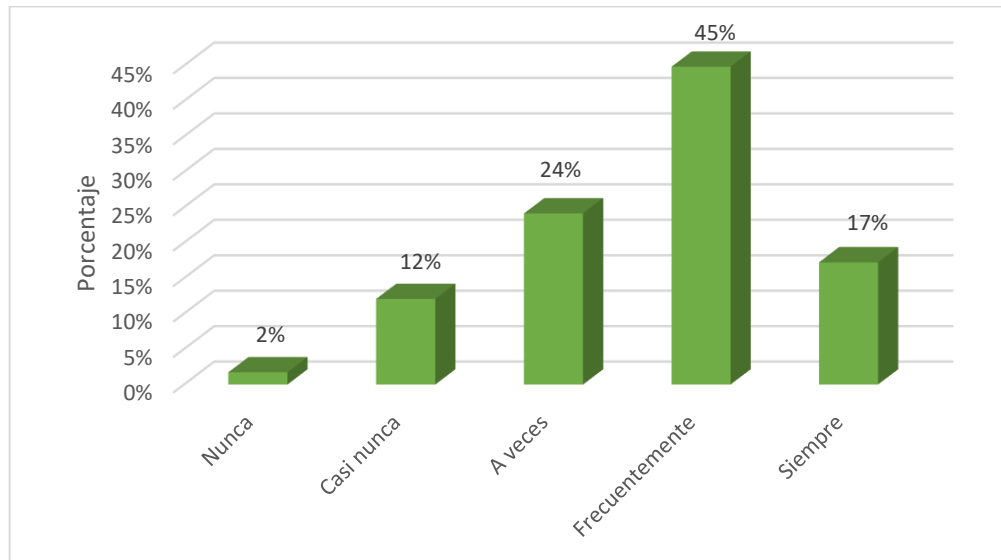


Figura 1. Nivel de la variable clima institucional

Interpretación

Se observa que, del total de la comunidad educativa incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” que a la pregunta ¿de qué manera influye el Clima Institucional en la Gestión Educativa de los directivos? un 45% dijo que se halla en el rango de frecuentemente, un 24% en el rango de a veces y un 17% que siempre influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria hay una influencia frecuente del clima institucional en la gestión educativa de los directivos.

B. Por dimensiones de la variable.

Tabla 3.

Dimensión Imagen institucional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	3%
Casi nunca	3	5%
A veces	10	17%
Frecuentemente	17	29%
Siempre	26	45%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

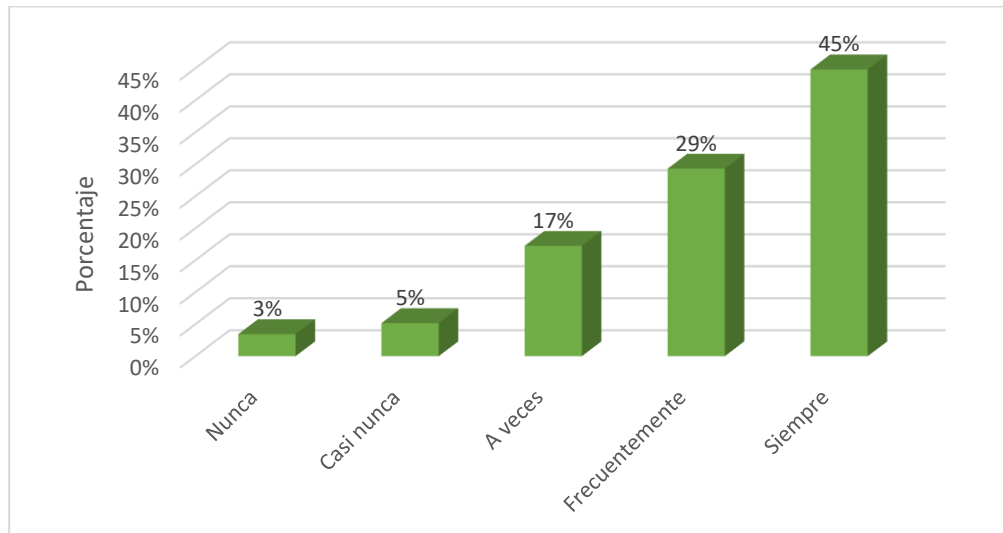


Figura 2. Dimensión Imagen institucional

Interpretación

Se observa que del total de la comunidad educativa incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” que a la pregunta ¿de qué manera influye la Imagen institucional en la Gestión Educativa de los directivos? un 45% dijo que se halla en el rango de siempre, un 29% dentro del rango de frecuentemente y un 17% indica que a veces influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria hay una influencia de siempre, la Imagen institucional en la gestión educativa de los directivos.

Tabla 4.

Dimensión Relaciones interpersonales

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
Casi nunca	1	2%
A veces	14	24%
Frecuentemente	19	33%
Siempre	20	34%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

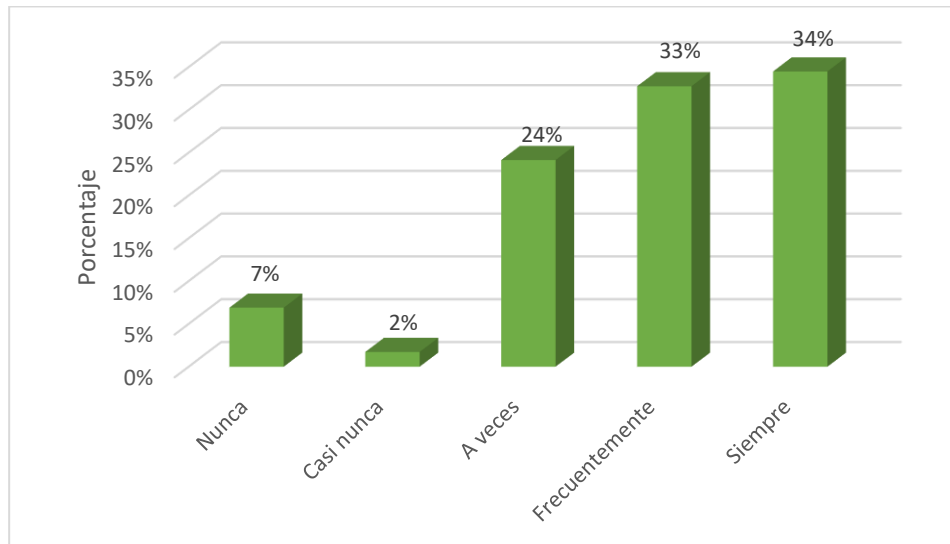


Figura 3. Dimensión Relaciones interpersonales

Interpretación

Se observa que del total de la comunidad educativa incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” que a la pregunta ¿de qué manera influyen las Relaciones Interpersonales en la Gestión Educativa de los directivos? un 34% dijo que se halla en el rango de siempre, un 33% indica en un rango de frecuentemente y un 24% que a veces influye, siendo así los resultados que nos indican que de manera mayoritaria hay una influencia de siempre, las Relaciones interpersonales en la gestión educativa de los directivos.

Tabla 5.

Dimensión Cultural organizacional

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	16%
Casi nunca	4	7%
A veces	20	34%
Frecuentemente	13	22%
Siempre	12	21%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

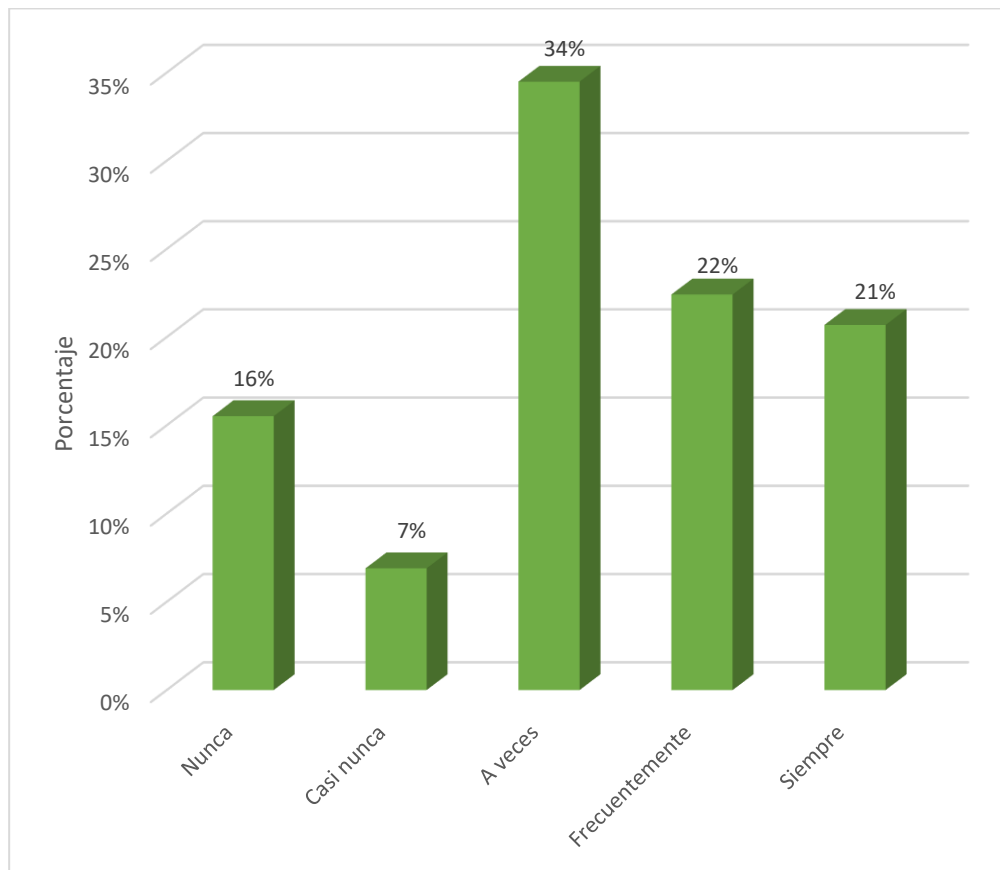


Figura 4. Dimensión Cultural organizacional

Interpretación

Se observa que del total de la comunidad educativa incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” que a la pregunta ¿de qué manera influye la Cultura organizacional en la Gestión Educativa de los directivos? un 34% respondió que se encuentran en el rango de a veces, un 22% en el rango de frecuentemente y un 21% que siempre influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria que a veces influye la Cultura organizacional en la gestión educativa de los directivos.

4.1.2. Análisis de la variable “Gestión educativa”, según el total, dimensiones y por preguntas.

A. Según el total de la variable

Tabla 6.

Nivel de la variable gestión educativa

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	3%
A veces	18	31%
Frecuentemente	27	47%
Siempre	11	19%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

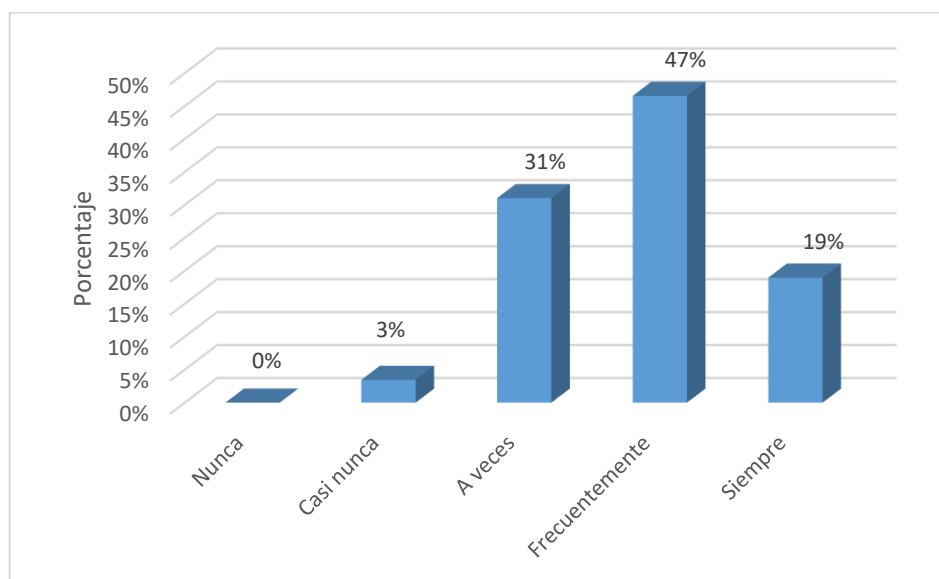


Figura 5. Nivel de la variable gestión educativa

Interpretación

Se observa que del total de la comunidad educativa incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” a la pregunta ¿en qué medida el Clima Institucional influye en la Gestión Educativa de los directivos? en un 47% respondió que frecuentemente, un 31% dentro del rango a veces y un 19% que siempre influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria que a frecuentemente influye el Clima Institucional influye en la Gestión Educativa de los directivos.

B. Por dimensiones de la variable

Tabla 7.

Dimensión eficiencia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	7%
Casi nunca	2	3%
A veces	12	21%
Frecuentemente	18	31%
Siempre	22	38%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

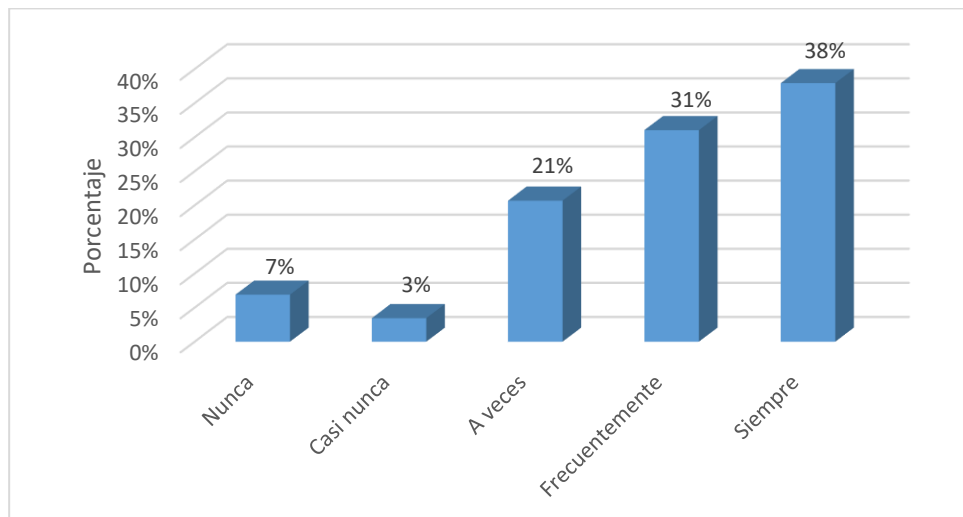


Figura 6. Dimensión eficiencia

Interpretación

Se observa que, del total de la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata”, a la pregunta ¿en qué medida la eficiencia influye en la Gestión Educativa de los directivos? un 38% respondió que siempre, un 31% señala frecuentemente y un 21% que a veces influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria indican que siempre influye la eficiencia en la Gestión Educativa de los directivos.

Tabla 8.

Dimensión eficacia

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	10%
Casi nunca	2	3%
A veces	11	19%
Frecuentemente	16	28%
Siempre	23	40%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

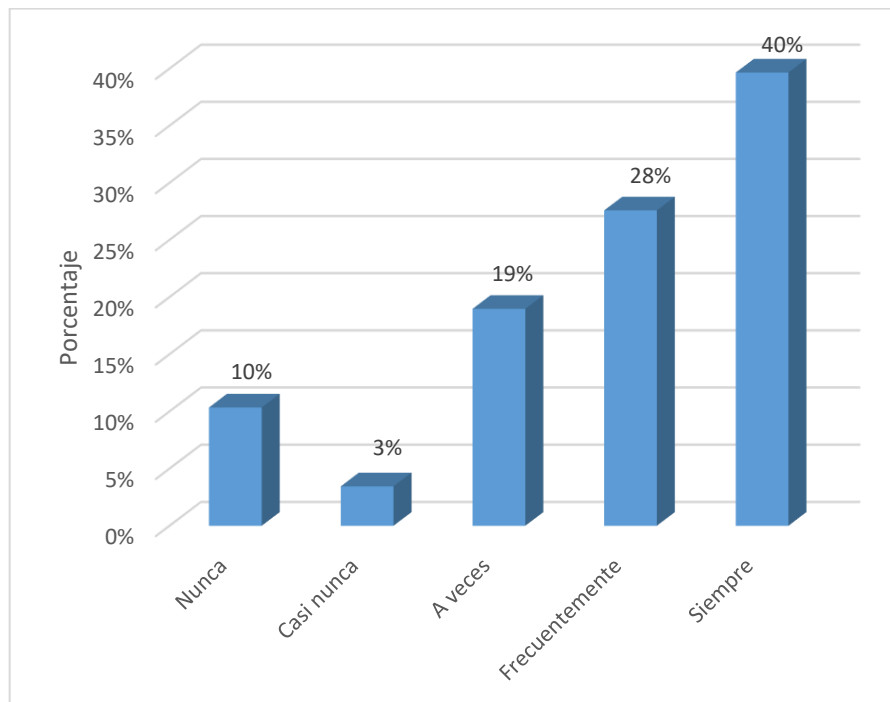


Figura 7. Dimensión eficacia

Interpretación

Se observa que, del total de la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” a la pregunta ¿en qué medida la eficacia influye en la Gestión Educativa de los directivos?, un 40% respondió que siempre, un 38% señaló que frecuentemente y un 19% que a veces influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria que la eficacia siempre influye en la Gestión Educativa de los directivos.

Tabla 9.

Dimensión innovación

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	5%
Casi nunca	2	3%
A veces	14	24%
Frecuentemente	16	28%
Siempre	23	40%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

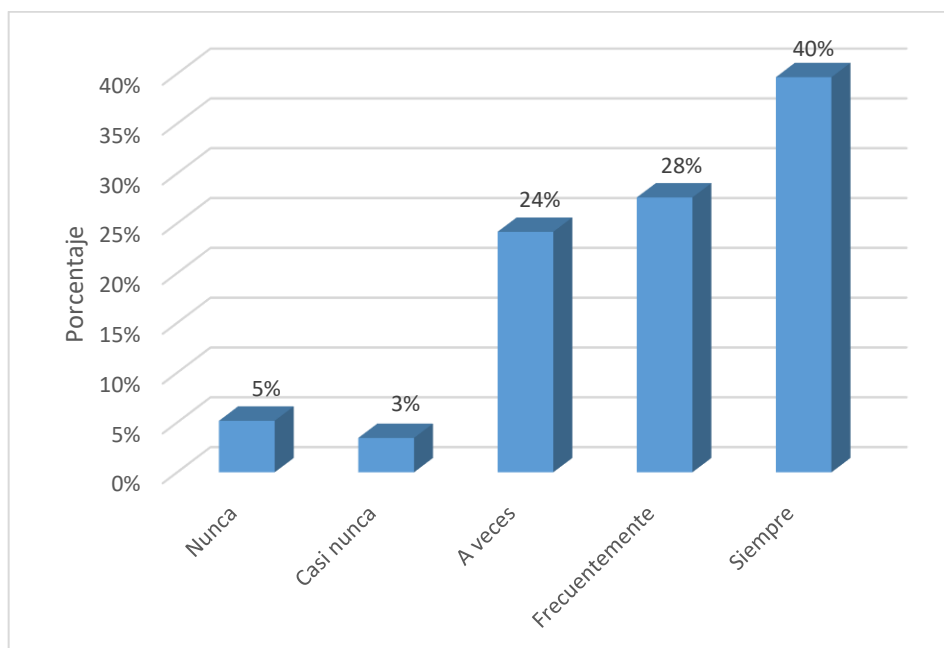


Figura 8. Dimensión innovación

Interpretación

Se observa que, del total de la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” a la pregunta ¿en qué medida la innovación influye en la Gestión Educativa de los directivos?, un 40% respondió que siempre, un 28% señaló que frecuentemente y un 24% que a veces influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria que la innovación siempre influye en la Gestión Educativa de los directivos.

Tabla 10.

Dimensión creatividad

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	10%
Casi nunca	2	3%
A veces	8	14%
Frecuentemente	17	29%
Siempre	25	43%
Total	58	100%

Fuente: Cuestionario aplicado

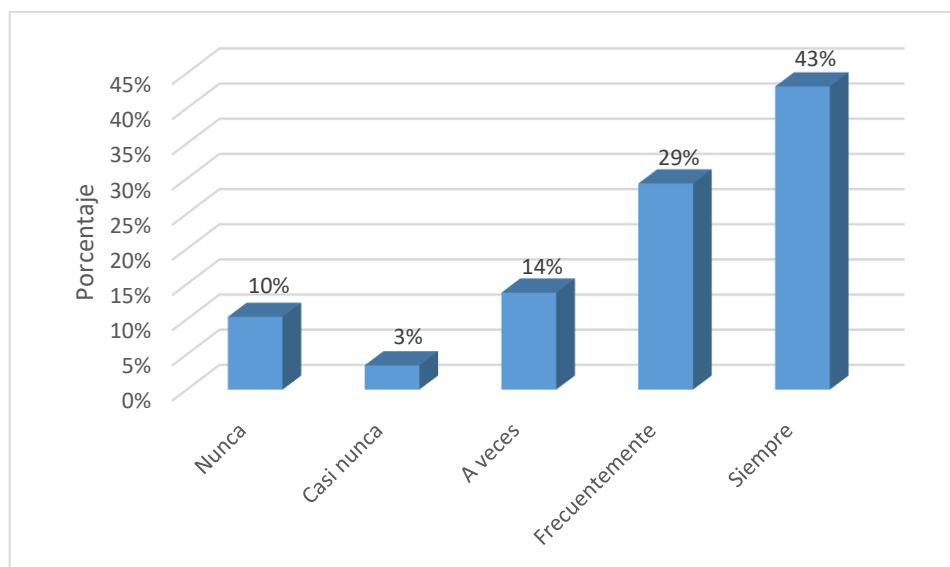


Figura 9. Dimensión creatividad

Interpretación

Se observa que, del total de la comunidad educativa, incluyendo directivos, docentes, administrativos y estudiantes del IESTP “Chojata” a la pregunta ¿en qué medida la creatividad influye en la Gestión Educativa de los directivos?, un 43% respondió que siempre, 29% indicó que se halla dentro del rango frecuentemente y un 14% que a veces influye, siendo así estos resultados que nos indican que de manera mayoritaria que la creatividad siempre influye en la Gestión Educativa de los directivos.



4.1.3. Resultados de la prueba de hipótesis

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

a. Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación directa y significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del IESTP “Chojata”

Ho: No existe relación directa y significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

b. Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

c. Regla de decisión:

Si $p < 0.05$, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

d. Resultados

Tabla 11.

Correlación y significación entre las variables Clima Institucional con la Gestión Educativa

		Gestión Educativa
	Correlación de Pearson	,455**
Clima Institucional	Sig. (bilateral)	,000
	N	58



Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Interpretación: El coeficiente $r=0.455$ indica que las variables se relacionan directamente, es decir, a mayor a mayor clima institucional, mejor gestión educativa, sin embargo, se da en un nivel moderado.

e. Decisión

Como el valor de $p=0.000 < 0.05$ se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f. Conclusión

Con el 95% de confianza se pudo constatar que existe relación directa y significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del IESTP “Chojata”.

Hipótesis específica 1

a. Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

Ho: No existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

b. Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

c. Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

d. Resultados

Tabla 12.

Correlación y significación entre las variables Imagen Institucional con la Gestión Educativa

		Gestión Educativa
	Correlación de Pearson	,384**
Imagen Institucional	Sig. (bilateral)	,003
	N	58

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Interpretación: El coeficiente $r=0.384$ indica que las variables se relacionan directamente, o sea a mayor a mayor Imagen Institucional, mejor gestión educativa, sin embargo, se da en un nivel bajo.



e. Decisión

Como el valor de $p=0.003 < 0.05$ se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f. Conclusión

Con el 95% de confianza se pudo constatar que existe relación directa y significativa entre la Imagen institucional con la Gestión Educativa de los directivos del IESTP “Chojata”.

Hipótesis específica 2

a. Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del IESTP “Chojata”

Ho: No existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

b. Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

c. Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

d. Resultados

Tabla 13.

Correlación y significación entre las variables Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa

		Gestión Educativa
Relaciones Interpersonales	Correlación de Pearson	,354**
	Sig. (bilateral)	,006
	N	58



Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Interpretación: El coeficiente $r=0.354$ indica que las variables se relacionan directamente, o sea a mayores relaciones interpersonales, mejor gestión educativa, sin embargo, se encuentra en nivel bajo.

Decisión

Como el valor de $p=0.006 < 0.05$ se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

e. Conclusión

Con el 95% de confianza se pudo constatar que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del IESTP “Chojata”.

Hipótesis específica 3

a. Formulación de hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

Ho: No existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.

b. Elección de nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

c. Regla de decisión:

Si $p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna

d. Resultados

Tabla 14.

Correlación y significación entre las variables Cultura Organizacional con la Gestión Educativa

		Gestión Educativa
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,293**
	Sig. (bilateral)	,026
	N	58

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Interpretación: El coeficiente $r=0.293$ indica que las variables se relacionan directamente, o sea a mayor Cultura Organizacional, mejor gestión educativa, sin embargo, se encuentra en nivel bajo.

e. Decisión

Como el valor de $p=0.026 < 0.05$ se decide rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

f. Conclusión

Con el 95% de confianza se pudo constatar que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chojata”.



4.2. DISCUSIÓN

Se puede precisar con el 95% de confianza que existe relación directa y significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chojata”, logrando así la comprobación y análisis de las dimensiones de cada variable, ya sea en cuanto al clima institucional (interrelaciones, imagen y cultura) como a la gestión educativa de los directivos que implican eficacia, eficiencia, innovación y creatividad.

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Linares (2018) en su tesis de postgrado aplicada en Comas - Lima, el año 2018, al determinar dicha relación con un diseño correlacional que midió las variables gestión educativa y el clima organizacional en un 0,916, lo que indica una correlación positiva alta entre las variables.

De la misma manera, Mamani (2019), encontró relación significativa entre ambas variables en la UGEL de la provincia de Melgar - Puno el año 2017, para el efecto empleó el diseño de investigación no experimental y descriptivo, semejante al utilizado en el presente estudio.

Por su parte Bautista (2017), en su estudio aplicado a la Institución Educativa “Madre Admirable” el año 2014, concluyó que existe una correlación significativa entre el Clima Institucional y la Calidad de Gestión Educativa, aunque de tipo regular, su diseño fue correlacional simple, puede decirse que estos resultados establecen una cierta tendencia y que vienen a repercutir en los aprendizajes de los estudiantes.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se logró verificar la relación significativa entre el Clima institucional y la Gestión Educativa de los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Chojata” con un coeficiente $r=0.455$ lo que indica que las variables se relacionan directamente, es decir, a mayor a mayor clima institucional, mejor gestión educativa, sin embargo, se da en un nivel moderado. De esta manera se obtuvo un resultado de 0.99 en la prueba de hipótesis lo que indica que sí existe una relación directa y significativa con un 95% de confianza.
- SEGUNDA:** Se logró identificar con el 95% de confianza que existe relación directa y significativa entre la Imagen institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.
- TERCERA:** Se logró identificar con el 95% de confianza que existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.
- CUARTA:** Se logró identificar con el 95% de confianza que existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a las autoridades de la GREMO y a la Dirección del IESTP “Chojata”, incorporar en su PEI un programa que lleve a cabo cierta capacitación en las materias de clima institucional y gestión educativa estratégica.
- SEGUNDA:** Se recomienda que la comunidad educativa estudiada elabore un plan de mejora en relación al Clima institucional con el fin de mejorar la Calidad de Gestión Educativa.
- TERCERA:** Se recomienda que la Dirección del IESTP “Chojata” elabore un programa de mejoramiento de la comunicación interna y externa a fin de elevar el nivel de la imagen Institucional y por ende de la Gestión Educativa.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asencios, A. (2007). Clima Institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. Tesis de Maestría no publicada. Universidad Nacional “Enrique Guzmán y Valle “. Lima.
- Botero, A. H. (2009). Cinco tendencias de la gestión educativa. México: Editorial Mc. Graw. Recuperada de: <http://www.rieoei.org/2811.htm>
- CISE PUCP (2007) Módulo 4 Relaciones interpersonales en la institución educativa. Lima: CISE PUCP.
- Cuevas, R. (2011) Gerencia, gestión y liderazgo educativos: Editorial San Marcos.
- Delors, J. C. (1996). La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid: Editorial Santillana- UNESCO.
- Duval, C. (1973) La Eficacia Personal en la Empresa, Métodos para desarrollar racionalmente las tareas directivas. Editorial Hispano Europea. Barcelona-España.
- Egoavil, A. (2014) “La Autoevaluación de la Gestión Educativa y su Relación con las Dimensiones de Eficiencia y Eficacia de la Calidad Educativa para Fines de Acreditación de la I.E Jesús Obrero” Comas-Lima.
- Frigerio, G.V., Poggi, M. F. y Tiramonti, G.T. (1993). La dimensión comunitaria, de Las Instituciones Educativas Cara y Ceca. Editorial Mac Graw Hill.
- Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a) El clima y la cultura institucional de los centros docentes, extraído el 24 de enero del 2011 desde <http://www>



oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/EL%20%20CLIMA%20Y%20LA
%20 CULTURA %20 INSTITUCIONAL%20DE%20 LOS%20CENTROS %20
DOCEN %85.pdf

Hernández, R. A, Fernández, C.B. y Baptista, P. K. (2010). Metodología de la
Investigación. D.F, México: Editorial McGraw-Hill.

Lusthaus, Ch. y otros (2002). Evaluación organizacional: Un marco para mejorar el
Desempeño. Otawa, extraído el 12 de julio del 2010 desde <http://www.ine.gub.uy/varios/llamados/llamados%202009/EVALUACION%20AsPLAN0109-pdf>

Martín Bris, M. (2000). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.)
España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf

Nava, H. (2009) Instituciones educativas y cultura escolar. Villa de Álvarez, Colima. 28
de septiembre de 2009. Extraído el 12 de julio del 2010 desde
www.buenastareas.com/...Comportamiento-Institucional/447744.html

Onetto, F. (2012) Climas Educativos y Pronósticos de Violencia. Editorial Novedades
Educativas. Ciudad de Buenos Aires.

Poggi, M. (1992). Gestión Pedagógica. Lima, Perú: Editorial Norma. Recuperada de:
http://perio.unlp.edu.ar/catedras/system/files/las_instituciones_educativas._cara_y_ceca_-_frigerio.pdf

Ramos, O. y otros (2007) Administración de la Calidad Educativa. México: Ed. Prentice
Hull.



Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. (8va. edición). México: Ed. Prentice Hall.

Tiramonti, G. P. (2003). *La escuela en la encrucijada del cambio de época*. España: Editorial Herder. Recuperada de:
<http://www.scielo.br/pdf/es/v26n92/v26n92a09.pdf>

UNESCO, (2000). *Marco de acción Dakar. Educación para todos: cumplir nuestros compromisos comunes*. Adoptado en el Foro Mundial sobre la Educación Dakar (Senegal), 26-28 de abril de 2000 con los seis Marcos de Acción Regionales. Francia: Unesco.



ANEXOS



CUESTIONARIO N° 01

Bautista, N. (2017)

Variable X: Clima institucional

Mediante el presente cuestionario se desea saber de qué manera influye el Clima Institucional en la Gestión Educativa de los directivos.

Instrucciones: Lea con atención y marque con un aspa (x) la respuesta, se ruega considerar lo indicado en la tabla de puntaje.

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

N°	Dimensión: Imagen institucional	1	2	3	4	5
01	Los docentes alinean sus objetivos con los de la institución					
02	Hay motivación en su labor.					
03	Directivos y docentes se unen para resolver conflictos.					
04	Hay buen ambiente y comunicación entre el personal de la institución.					
05	Hay preocupación por crear un clima de valores entre los docentes.					
	Dimensión: Relaciones Interpersonales					
06	Hay agradable ambiente en su Institución.					
07	Los directivos se reúnen con frecuencia con los docentes.					
08	Directivos, administrativos y docentes trabajan en equipo.					
09	Los directivos saben de los problemas que aquejan a los docentes.					
10	Hay confianza entre el personal de la institución.					
	Dimensión: Cultural Organizacional					
11	Se siente contento por la labor que hace.					
12	Le han proporcionado estímulos por su tarea.					
13	Percibe que los directivos no reconocen su labor.					



CUESTIONARIO N° 02

Bautista, N. (2017)

Variable Y: Gestión educativa

Mediante el presente cuestionario se desea saber de qué manera influye el Clima Institucional en la Gestión Educativa de los directivos.

Instrucciones: Lea con atención y marque con un aspa (x) la respuesta, se ruega considerar lo indicado en la tabla de puntaje.

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

N°	Dimensión: eficiencia	1	2	3	4	5
01	Hay compromiso de los docentes con los objetivos de la institución.					
02	Los directivos y docentes saben de los objetivos y metas de la institución.					
03	Hay identificación con su labor docente.					
04	Hay óptima organización y buen funcionamiento de la Institución.					
05	Cumples los docentes con eficiencia su labor.					
06	Se cumplen los programas y planes curriculares.					
	Dimensión eficacia					
07	Participa toda la comunidad educativa en la gestión de la institución.					
08	Los directivos hacen actividades con el fin de apuntalar el éxito de la institución.					
09	Hay gestión educativa buena en su institución.					
10	Tiene buena demanda la institución.					
	Dimensión innovación					
11	Lo objetivos trazados se cumplen en el plazo establecido.					
12	Los docentes motivan las innovaciones en clases.					
13	Es tu participación en el trabajo del aula.					
	Dimensión creatividad					
14	Se cumplen las estrategias de gestión educativa.					
15	La motivación implementada por los directivos ayudan a mejorar el clima Institucional.					



16	La institución estimula las actividades curriculares.					
17	Estrategias de aprendizaje nuevas aplican los docentes.					
18	Promueven los docentes la creatividad de los estudiantes.					
19	Estimulan los docentes el interés y la curiosidad en los estudiantes.					
20	Los directivos motivan las ideas innovadoras de docentes y estudiantes.					

Matriz de consistencia

Título del proyecto: CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DIRECTIVOS DE LOS DIRECTIVOS DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO “CHOJATA” - MOQUEGUA 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Qué grado de relación existe entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del IESTP “Chojata”?</p>	<p>Objetivo general Conocer la relación entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación significativa entre el Clima Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p>	<p>1ra Variable CLIMA INSTITUCIONAL</p>	<p>Tipos de Investigación: Tipo de investigación descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación.</p> <p>Dónde: M = Muestra Ox = Observación de la variable X Oy = Observación de la variable Y</p>	<p>Población: La población está conformada por toda la comunidad educativa del IESTP “Chojata” que suman 58.</p> <p>Muestra: Está conformada por toda la comunidad educativa del IESTP “Chojata” que hacen un total de 58.</p>	<p>Encuesta: VX</p> <p>Cuestionario N° 01</p> <p>Encuesta: VY</p> <p>Cuestionario N° 02</p>
<p>Problemas Específicos A. ¿Qué relación existe entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto?</p>	<p>Objetivos específicos A. Identificar la relación existente entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p>	<p>Hipótesis Específicas A. Existe relación significativa entre la Imagen Institucional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p>	<p>2da Variable GESTIÓN EDUCATIVA DE LOS DIRECTIVOS</p>			



<p>B. ¿Qué grado de relación existe entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto?</p> <p>C. ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto?</p>	<p>B. Establecer la relación existente entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p> <p>C. Identificar la relación entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p>	<p>B. Existe relación significativa entre las Relaciones Interpersonales con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p> <p>C. Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional con la Gestión Educativa de los directivos del mencionado Instituto.</p>		<p>r = Relación entre X e Y</p>		
---	---	--	--	---------------------------------	--	--



Base de datos

Clima institucional					Gestión educativa				
N°	TD1	TD2	TD3	TV1	TD1	TD2	TD3	TD4	TV2
1	1	3	1	5	1	4	4	1	10
2	2	2	3	7	5	5	5	5	20
3	3	4	2	9	4	4	3	4	15
4	3	5	4	12	4	3	5	5	17
5	1	3	5	9	3	5	3	4	15
6	4	5	1	10	5	5	5	3	18
7	5	1	3	9	4	3	3	5	15
8	2	4	4	10	5	5	3	4	17
9	5	4	4	13	4	4	5	1	14
10	4	3	2	9	3	4	1	5	13
11	3	5	4	12	5	4	4	4	17
12	4	3	3	10	4	3	3	4	14
13	2	4	4	10	4	5	5	5	19
14	5	3	3	11	3	5	3	3	14
15	4	4	1	9	5	4	4	4	17
16	5	4	4	13	4	3	5	1	13
17	3	2	3	8	5	5	1	5	16
18	5	4	4	13	5	2	5	5	17
19	4	3	3	10	4	5	5	4	18
20	4	4	2	10	5	3	3	5	16
21	5	1	4	10	3	5	5	4	17
22	2	5	3	10	5	5	4	5	19
23	4	3	1	8	4	3	4	5	16
24	5	5	4	14	5	1	3	5	14
25	3	5	3	11	3	5	5	3	16
26	5	3	1	9	4	4	4	5	17
27	4	4	3	11	2	3	3	5	13
28	5	5	4	14	4	5	5	1	15
29	2	3	3	8	3	4	5	5	17
30	5	5	1	11	4	2	4	4	14
31	5	3	4	12	5	4	5	5	19
32	4	4	3	11	5	1	3	3	12
33	4	5	3	12	3	5	5	5	18
34	4	1	2	7	5	3	4	4	16
35	5	5	5	15	4	4	5	5	18
36	5	5	5	15	5	1	1	2	9
37	5	4	3	12	3	5	4	4	16
38	3	4	3	10	5	5	5	5	20
39	4	4	5	13	4	3	3	4	14
40	4	5	4	13	5	5	5	3	18
41	5	3	3	11	1	4	4	4	13



42	5	5	5	15	3	1	5	5	14
43	5	4	3	12	5	5	5	1	16
44	4	4	5	13	3	4	3	5	15
45	5	4	1	10	5	3	5	4	17
46	5	5	3	13	4	5	4	3	16
47	4	4	4	12	4	4	5	5	18
48	3	5	3	11	5	5	2	5	17
49	4	3	5	12	3	4	4	2	13
50	5	5	3	13	1	1	5	5	12
51	5	5	5	15	5	5	3	4	17
52	3	5	1	9	4	5	4	3	16
53	5	5	5	15	5	3	4	5	17
54	5	5	3	13	5	5	2	1	13
55	5	4	5	14	3	4	5	5	17
56	3	5	3	11	2	1	4	4	11
57	5	5	5	15	5	5	3	4	17
58	3	5	3	11	1	4	4	4	13



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Oscar Adrian Ramos Ramos
identificado con DNI 41808322 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA POR LOS DIRECTIVOS
DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"CHOJATA" - MOQUEGUA 2021 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 01 de septiembre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Oscar Adrian Ramos Ramos
identificado con DNI 41808322 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" CLIMA INSTITUCIONAL Y LA GESTIÓN EDUCATIVA POR LOS DIRECTIVOS
DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
"CHOJATA" - MOQUEGUA 2021 "

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 01 de septiembre del 2023


FIRMA (obligatoria)



Huella