



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA



DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN
EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN

TESIS PRESENTADA POR:

ROSALIA MARAZA YUCRA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

**DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN
EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN**

TESIS PRESENTADA POR:


ROSALIA MARAZA YUCRA


PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

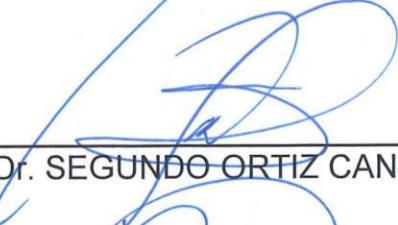
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN


**MENCIÓN: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y
GERENCIA EDUCATIVA**

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FELIX CRISTÓBAL OCHATOMA PARAVICINO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 319-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 25 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-08142, presentado por el (la) Bachiller **MARAZA YUCRA ROSALIA**, con número de DNI. **02306871**, asignado (a) con código de matrícula **27128078**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **MARAZA YUCRA ROSALIA**, con número de DNI. **02306871**, asignado (a) con código de matrícula **27128078**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 04 de setiembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN** Elaborado por el (la) Bachiller **MARAZA YUCRA ROSALIA**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente del Jurado : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Miembro del Jurado : **Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
- Miembro del Jurado : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Asesor de Tesis : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Martes 01 de octubre del 2024**
- Hora : **11:00 a.m.**
- Lugar : **Aula N° 310 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Compañi Can
DIRECTOR (e)

Cc./Archiv.EPG (01)
Intercambio (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/mav



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1365-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de Diciembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 011917 de fecha 24 de noviembre del 2023, presentado por el (la) Bachiller **ROSALIA MARAZA YUCRA** con DNI N° **02306871**, código de matrícula **27128078**, quien solicita cambio de la terna de jurado y asesor en el proyecto de tesis titulado: **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN** Línea de investigación **DIDACTICA INTERCULTURAL - P34**, para optar el grado de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller **ROSALIA MARAZA YUCRA** quien solicita el cambio del primer miembro y segundo miembro del jurado, aprobado con Resolución Directoral N° 991-2021-USA-EPG/UANCV de fecha 13 de agosto del 2021, en el que se le asignó como primer miembro al Mgtr. Justiniano Tumí Ccari, el mismo que se cambia por no tener vínculo laboral, segundo miembro al Dr. Paul Mamani Tisnado, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 19 de julio del 2021, registrado en el Folio N° 2679 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO Y SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACION, para su revisión de la Tesis titulada **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN** Presentado por el (a) Bachiller **ROSALIA MARAZA YUCRA** Conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : **Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS**
- Primer Miembro : **Dr. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA**
- Segundo Miembro : **Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**
- Asesor : **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (e)

ARCHIVO EPG - 2023 (01)
 INTERESADO (01)
 LCC(e)/VCH



RESOLUCION DIRECTORAL N°991-2021-USA-EPG/UANCV

13 de agosto del 2021.

VISTOS:

El expediente N° 19479 de fecha 05 de agosto del 2021, presentado por el (la) **BACHILLER MARAZA YUCRA ROSALIA**, DNI N° **02306871**, código de matrícula **27128078**, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN**, línea de **DIDACTICA INTERCULTURAL - P34**, para optar el grado de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, de acuerdo al Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor, Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R. **Art. 17**, la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister/Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística; así mismo el **Art. 60** señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados, desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a magister, maestro o doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que mediante el **Art. 21** el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominara por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 1422-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 13 de julio del 2021, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Primer miembro	:	M. Sc. JUSTINIANO TUMI CCARI
Segundo miembro	:	Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Que, con registro N° **2679** de fecha 19 de julio del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN**, presentado por el (la) **Bachiller MARAZA YUCRA ROSALIA**, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV,

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN**, presentado por el (la) **Bachiller MARAZA YUCRA ROSALIA**, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **EDUCACIÓN BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese. Comuníquese y Archívese

C./CARGO (01)
ARCHIVO EPIS 2021(01)
INTERESADO (01)
RCOP/mayn



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino
DIRECTOR (1)



JULIO FRANCISCO OCHOA CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Mg. LUIS CHAYYA AGUILAR
SECRETARIO ACADÉMICO



DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	www.cenepred.gob.pe Fuente de Internet	2%
3	documentop.com Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	documents.mx Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%



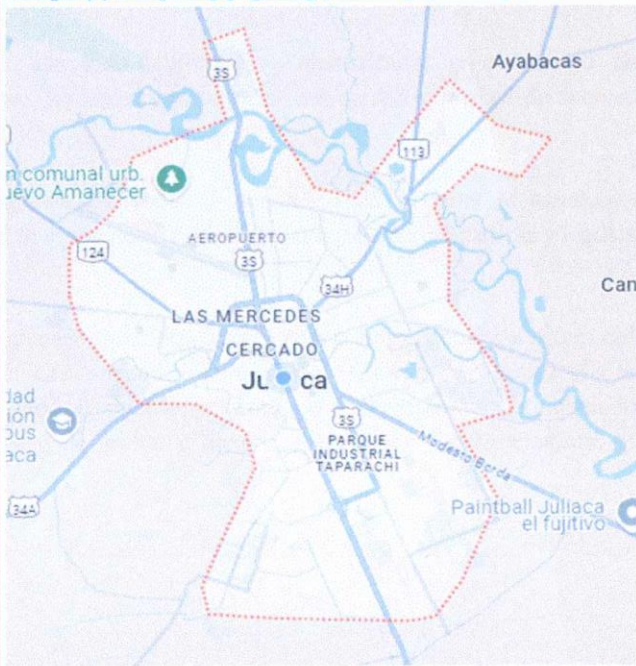
Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROSALIA MARAZA YUCRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02306871
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-9573-321X
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01233951
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9639-3926
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514

2



Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos de investigación	
Línea de investigación	DIDÁCTICA INTERCULTURAL - P34
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: DISTRITO DE JULIACA País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: SAN ROMÁN Distrito: JULIACA -15.50074, -70.12306 https://maps.app.goo.gl/iz2Xq6jkNGqL81CHA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROSALÍA MARAZA YUCRA, identificado con DNI Nro. 02306871 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRIA EN EDUCACION, MENCIÓN: EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y G.E.

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

"DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL, EN EL DISTRITO DE JULIACA, PROVINCIA DE SAN ROMAN."

Asesorado por: Dr. FÉLIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO.

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.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 16 de OCTUBRE del 2021.

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

La actual indagación se lo dedico en primer lugar a Dios, por ser mi guía espiritual y por llevarme por el bien camino.

También se lo dedico a mis padres, por su apoyo constante e inculcarme a seguir con mis estudios superiores como es la Maestría.



AGRADECIMIENTO

A la escuela de posgrado de nuestra Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por haber contribuido en mi formación profesional.

Mi gratitud al asesor de esta investigación. Quien con su amplia experiencia dio aportes nutritivos a esta investigación.

A los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, del programa de maestría en la escuela de post grado, por facilitar la aplicación del instrumento para la recolección de datos.



ÍNDICE

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLASix

ÍNDICE DE GRÁFICOS x

RESUMENxi

ABSTRACTxii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 4

1.2.1. Problema general..... 4

1.2.2. Problemas específicos 4

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 4

1.4. OBJETIVOS 6

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN 7

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 7

1.7. HIPÓTESIS 8

1.7.1. Hipótesis general 8

1.7.2. Hipótesis específicas 8

1.8. VARIABLES E INDICADORES 9

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 11



2.1.1.	A nivel internacional	11
2.1.2.	A nivel nacional	13
2.2.	MARCO TEÓRICO	15
2.2.1.	DESEMPEÑO GERENCIAL	15
2.2.1.1.	Método de evaluación del desempeño gerencial	17
2.2.1.2.	Funciones del director	18
2.2.1.3.	Perfil del Director	24
2.2.2.	CLIMA ORGANIZACIONAL	30
2.2.2.1.	Tipos de sistemas organizacionales	32
2.2.2.2.	Propiedades del clima organizacional	33
2.2.2.3.	Fundamentos teóricos	39
2.2.2.4.	Teoría del liderazgo situacional	41
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	42

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN	46
3.2.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.3.	NIVEL DE INVESTIGACIÓN	48
3.4.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	49
3.5.	POBLACIÓN Y MUESTRA	50
3.5.1.	Población	50
3.5.2.	Muestra	55
3.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	61
3.6.1.	Técnicas de la investigación	61



3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 63

3.7.1. Validación de los instrumentos 63

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos 65

3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS (Si tiene hipótesis la tesis)..... 68

3.8.1. Diseño estadístico 68

3.8.2. Planteamiento de las hipótesis 69

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS 70

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS(Si tiene hipótesis kas tesis)..... 90

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS..... 92

CONCLUSIONES..... 94

RECOMENDACIONES..... 93

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 94

APÉNDICES

APÉNDICE Nº 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

APÉNDICE Nº 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

APÉNDICE Nº 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

APÉNDICE Nº 4



MATRIZ INSTRUMENTAL

APÉNDICE Nº 6

FICHAS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

APÉNDICE Nº 7

FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Según al objetivo general tienes conocimientos sobre la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020..... 70

Tabla 2: Sobre las funciones del director, cuál de estos indicadores para usted es el más importante..... 72

Tabla 3: En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo 73

Tabla 4: En la institución educativa donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permite el logro de los objetivos y metas institucionales 75

Tabla 5: En la institución educativa se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros 78

Tabla 6: Los tipos de sistemas organizacionales, cuál de estos indicadores es el más importante..... 79

Tabla 7: El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados 82

Tabla 8: Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional 84

Tabla 9: El personal que labora en la institución educativa generan un apoyo mutuo para la concreción de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar el centro educativo..... 85

Tabla 10: Tienes conocimiento sobre clima organizacional..... 88



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1: Según al objetivo general tienes conocimientos sobre la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020..... 71

Figura 2: Sobre las funciones del director, cuál de estos indicadores para usted es el más importante..... 72

Figura 3: En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo 74

Figura 4: En la institución educativa donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permite el logro de los objetivos y metas institucionales 76

Figura 5: En la institución educativa se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros 78

Figura 6: Los tipos de sistemas organizacionales, duál de estos indicadores es el más importante..... 80

Figura 7: El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados 82

Figura 8: Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional 84

Figura 9: El personal que labora en la institución educativa generan un apoyo mutuo para la concretación de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar el centro educativo..... 86

Figura 10: Tienes conocimiento sobre clima organizacional..... 88



RESUMEN

La actual indagación se titula: Desempeño gerencial y su repercusión en el clima organizacional de las I.E. públicas del nivel inicial de la zona rural en la localidad de Juliaca provincia de San Román, 2020, presenta como objetivo principal, Cuál es la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia San Román 2020. El diseño de indagación no experimental, tipo de indagación No experimental. La población estuvo conformada por corporaciones educativas de educación inicial distrito Juliaca, provincia San Román, La muestra constituida por 262 educandos 2020.

El desempeño gerencial, es eficaz y eficiencia del administrador. La medida que alcanzan metas razonables. El buen desempeño de gerentes (desempeño gerencial) de mucha discusión, análisis y confusión en diferentes países. Lo mismo sucede el desempeño organizacional. El clima organizacional es elemento clave en calidad de una institución educativa e implementación requiere, compromiso de empleados y vigilancia de nuevos comportamientos encaminados a restaurar la armonía, representa un proceso largo y complicado. Se ha adquirido una importancia única en instituciones públicas privadas y sentido de conciencia institucional y capaz alcanzar la calidad educativa.

Palabra clave: Clima organizacional, desempeño gerencial, distrito Juliaca, instituciones educativas, repercusión, San Román, Zona rural



ABSTRACT

The current investigation is titled: Managerial performance and its impact on the organizational climate of I.E. public at the initial level of the rural area in the town of Juliaca, province of San Román, 2020, presents as its main objective, What is the impact of managerial performance on the organizational climate of the I.E. Public Initial Level of the rural area in the district of Juliaca province San Román 2020. The non-experimental inquiry design, non-experimental type of inquiry. The population was made up of educational corporations of initial education Juliaca district, San Román province, The sample consisted of 262 students 2020.

Managerial performance is effective and efficiency of the administrator. The extent to which they reach reasonable goals. The good performance of managers (managerial performance) of much discussion, analysis and confusion in different countries. The same is true of organizational performance. The organizational climate is a key element in the quality of an educational institution and implementation requires employee commitment and monitoring of new behaviors aimed at restoring harmony, it represents a long and complicated process. A unique importance has been acquired in private public institutions and a sense of institutional awareness and ability to achieve educational quality.

Keywords: Organizational climate, managerial performance, Juliaca district, educational institutions, repercussion, San Román, rural area



INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de indagación titulado “DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS I.E. PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN” 2020, tiene objetivo general de explicar la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Corporaciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural de la localidad Juliaca provincia San Román año 2020.

El trabajo investigativo consiste en primer lugar en el planteamiento y justificación de un problema, segundo en los objetivos generales y específicos, tercero en antecedentes, un marco teórico y conceptual destinado a dar una base científica a la investigación, en el cuarto presentación de hipótesis, en el quinto. Ubicación, enfoque metodológico: diseño y métodos del estudio; determinación de población y muestra, instrumentos utilizados; sexto, presupuestos y cronogramas de actividades; séptimo, referencias y anexos.

En definitiva, desarrollar un proyecto de investigación es explicar los efectos de ambas variables.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA O ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Cada día, más organizaciones, especialmente en Asia continental y América del Norte, buscan construir procesos y funciones dentro de un diseño organizacional basado en equipos. Relacionado con esta premisa, una organización, independientemente de su tipo, es un grupo de individuos con funciones específicas que trabajan juntas para asegurar que la organización alcance las metas necesarias para apoyar su misión y visión.

La idea de un ordenamiento, es coordinar comunicaciones y transacciones interpersonales independientes y autónomas para crear y lograr objetivos comunes basados en las especificidades de cada miembro de la organización. Como tal, el buen funcionamiento de una organización depende del clima laboral percibido por sus miembros, lo que se traduce en compromisos o desviaciones de leyes y reglamentos determinados por la empresa.



La definición y la práctica de la gestión están integradas con respecto a las organizaciones y se ocupan de cuantificar su eficacia y eficiencia de gerentes para definir o lograr los objetivos apropiados. También se incluyen principios de organización desde una perspectiva pedagógica, donde las organizaciones pueden ser con fines o sin fines de lucro, estando las instituciones educativas dentro de esta última categoría y orientadas a mejorar los procesos educativos y brindar capacitación. Está comprometido con la excelencia educativa.

El dinamismo inherente al entorno global requiere un cambio constante y una revisión constante de los procesos de gestión utilizados para dirigir una organización en la dirección correcta. En este sentido, las organizaciones necesitan líderes competentes con los conocimientos, habilidades, competencias, actitudes, rasgos de personalidad y valores que les permitan alcanzar resultados buenos o profesionales en el trabajo (Alles 2005).

De manera similar, el éxito de una organización o las medidas de desarrollo organizacional a menudo se relacionan con el desempeño de los gerentes en la parte superior de la estructura organizacional. Además, la supervivencia a largo plazo depende de la habilidad, ya que se deben tomar decisiones constantemente sobre objetivos, acciones y recursos para mejorar la eficacia de la misión y la satisfacción del personal. Las condiciones anteriores ejercen presión sobre los gerentes para trabajar de manera eficiente para cumplir adecuadamente con las demandas ambientales (Stoner, Freeman y Gilbert; 2001).



Ninguna escuela inicial de la comuna de Espinal puede escapar a esta realidad, y si quieren desempeñar el papel de formadores, deben ser creadores de tendencias, productores, y respetar el entorno y el contexto de origen de su trabajo. Conocimiento actual complejo que forma el futuro de la empresa. profesionales

El liderazgo educativo juega un rol trascendental en el proceso. las expectativas y formas de trabajo de los líderes, el entorno y las competencias relevantes para todos los miembros de la organización. En Perú, sin embargo, un análisis de la administración actual las corporaciones educativas revela que se basa en antiguos conceptos modernistas plasmados en la teoría organizacional clásica. Estricta estructura piramidal, división del trabajo, proceso estricto, estandarización, gestión tradicional

La cadena de mando está condenada al fracaso y es difícil de manejar. Sobre todo. En este sentido, la gestión de estas agencias se construye en torno a una visión de control estricto y definición detallada de la misión, lo que dificulta los resultados deseados. Además, los síndicos de una institución son reconocidos por el Ministerio de Educación y en algunos casos por organismos intermediarios como la UGEL, independientemente de los requisitos de la institución. Las autoridades actúan a través de ellos como mayordomos. En algún momento limitan sus actividades únicamente a las agencias de apoyo, velando por su correcto funcionamiento e ignorando los proyectos de transformación. Además, la misión y la visión de la agencia unilateral están diseñadas para hacerse realidad.



1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?
- ¿De qué manera repercute las funciones del director en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?
- ¿Cómo repercute el perfil del director en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?
- ¿Cuál es la repercusión de los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Hoy en día, la indagación y la práctica están habilitadas por los cambios globales en la comprensión de calidad educativa, la aplicación de la teoría como ciencia administrativa a los procesos educativos puros.



Entre los elementos de la gestión que forma parte de las diligencias organizacionales de una institución es la creación de una cultura organizacional. Al crear la cultura organizacional correcta, la escuela puede mantener la armonía entre sus miembros. El concepto de organización a la institución permite la cooperación activa de educadores bajo la dirección del director.

Justificación metodológica

En este trabajo se utiliza metodología científica. Identificar problemas, formular hipótesis, analizar teorías y formular soluciones. Identificar los objetivos que guían la investigación. Todo ello con todos los elementos metodológicos correspondientes al diseño causal explicativo del apartado posterior.

Justificación teórica

La investigación y desarrollo en el Municipio de Juliaca es la aplicación técnica del entorno institucional y sus indicadores y el desarrollo y difusión de un modelo de desempeño de la gestión, incluyendo documentos normativos, con todos los factores, niveles y recursos necesarios para ello.

Justificación práctica

Esta obra estará disponible en 2020 para los maestros de la escuela primaria pública local en la ciudad de Juliaca, San Román, y para todos los que trabajan al mejoramiento de la mejorar la calidad de la educación.



1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

- Explicar la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia San Román en al año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- Conocer la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- Describir la repercusión de las funciones del director en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia San Román.
- Identificar la repercusión del perfil del director en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- Analizar la repercusión de los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.



1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Las jerarquías de exploración actuales permiten fomentar la participación de la corporación educacional en las actividades escolares y aplicando actividades de control entre corporación educativa.

Lo trascendental de la investigación radica principalmente en apoyar a los docentes que viven en I.E. y en tomar buenas decisiones y adherirse a cadenas de mando basadas en el desempeño administrativo y liderazgo de calidad en las escuelas. Las acciones de padres, delegados y estudiantes los han inspirado e inspirado.

Los beneficiarios directos de esta investigación son las agencias gubernamentales. Porque debe cumplir y hacer cumplir las políticas establecidas y formuladas por las autoridades superiores. Su accionar son los grupos de administradores y sus subordinados, además de los líderes o docentes, quienes son los motores que posibilitan el correcto funcionamiento de la institución.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Limitaciones

La indagación presentó muchas restricciones, como la búsqueda de información detallada, debido al rol especial de las bibliotecas universitarias. Este contexto es de suficiente calidad y ha sido manipulado con la organización del tiempo disponible para que la exploración actual pueda prevalecer en un período de cautela.



Se halló escasa documentación relacionada al título de la tesis, en consecuencia, fue pudo efectuar búsqueda con respecto a las variables mencionadas lo mismo se efectuaron con la población, quienes no soportaron las indagaciones realizadas.

1.6.2. Delimitaciones

- **Delimitación espacial:** Fue utilizado en instituciones de educación pública nivel inicial en zonas rurales. Estas instituciones pertenecen la UGEL-San Román. Estas instituciones están ubicadas en la localidad Juliaca 3.824 mts sobre el nivel del mar.
- **Delimitación temporal:** La exploración efectuada los meses Julio, a noviembre 2020.
- **Delimitación conceptual:** La exploración de la variable: Desempeño gerencial y clima organizacional.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

- El desempeño gerencial repercute directamente en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020.

1.7.2. Hipótesis específicas

- Método de evaluación del desempeño gerencial repercute directamente en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de



San Román.

- Las funciones del director repercuten directamente en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- El perfil del director repercute directamente en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- Los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional repercute directamente de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Desempeño gerencial

Cobra protagonismo como medio para que los gerentes, con el apoyo de sus equipos, impulsen procesos y cambios tanto en la ejecución como en la aplicación de estrategias según las circunstancias. (Acosta et al., 2021)

Clima organizacional

Se refiere a la apreciación del personal sobre cultura política, comunicación, liderazgo, interacción entre áreas o equipos de trabajo y educación. Factores que interactúan constantemente como B. Condiciones físicas y/o de trabajo, incentivos, estado de ánimo, positivo o negativo para el desempeño del empleado. Productividad del servidor de la agencia. (Ministerio de Educación, 2021)

1.8.2. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE DESEMPEÑO GERENCIAL	1.1. Método de evaluación desempeño gerencial	de1.1.1. Ensayos escritos
		del1.1.2. Incidentes críticos
		1.1.3. Escala de calificación
	1.2. Funciones del director	1.1.4. Escala de calificación
		1.1.5. Com. multipersonales
		1.1.6. Objetivos
		1.1.7. Retroalimentación
		1.2.1. Planificar
		1.2.2. Organizar
		1.2.3. Administrar personal
	1.3. Perfil del director	1.2.4. Dirigir
		1.2.5. Controlar
		1.3.1. Habilidades
1.3.2. Destrezas y técnicas		
1.3.3. Actitudes		
1.3.4. Valores		
1.3.5. Hábitos		
1.3.6. Planificar		
1.3.7. Organizar		
1.3.8. Ejecutar		
DEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL	2.1. Tipos de sistemas organizacionales	1.3.9. Asesorar
		1.3.10. Supervisar
		1.3.11. Motivar
		1.3.12. Evaluar
	2.2. Propiedades del clima organizacional	1.3.13. Investigar
		1.3.14. Informar
		2.1.1. Autoritario
		2.1.2. Paternalista
		2.1.3. Consultivo
		2.1.4. Participativo
2.2.1. Estructura	2.2.1. Estructura	
	2.2.2. Responsabilidad	
	2.2.3. Recompensa	
	2.2.4. Desafíos	
	2.2.5. Relaciones	
	2.2.6. Cooperación	
	2.2.7. Estándares	
	2.2.8. Conflictos	
	2.2.9. Identidad	



CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

Fernández (2017), realizó el estudio "Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz ubicada en la ciudad de Guatemala", trabajo de indagación de tipo descriptivo cuya muestra conformada 19 personas. Este estudio se utilizó una herramienta denominada 'cuestionario para evaluar el clima laboral'. Analizar los factores que afectan las relaciones interpersonales, la autonomía, la identidad empresarial, la motivación, la percepción y la autoestima. Según el estudio, la cultura organizacional de una empresa puede verse impactada positivamente por factores como la responsabilidad, la afiliación a la empresa y las relaciones interpersonales. La estabilidad y las oportunidades de crecimiento que brinda la empresa, así como las interacciones positivas que tengo con mis compañeros de trabajo y superiores, contribuyen a mi motivación. Esto es beneficioso porque tiene un impacto en la productividad de los trabajadores y está directamente relacionado con cómo se sienten acerca de sus trabajos y la rentabilidad



de la empresa.

Córcega (2017), en su exploración "Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano del estado de Sucre, Bolivia". El método utilizado fue cuestionario cerrado. El estudio halló a los empleados insatisfechos con sus estilos de liderazgos, el proceso de tomar decisiones se enfocaba en los directores de la organización sin considerar las opiniones que trabajaban dentro de la organización. Un programa de incentivos a los empleados por desempeño de sus funciones. La relación entre superiores y subordinados es negativa. Además, la relación entre docentes, directivos y personal es buena.

Lamoyi (2017), en su exploración, descriptiva y explicativa denominada "Clima organizacional en las escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco en México", Intentamos abordar el entorno organizacional para desafiar las percepciones de maestros sobre las creencias compartidas, el arrepentimiento de la comunidad, las cualidades de liderazgo y el impacto en la asimilación clásica. La encuesta sirvió como un plan sistemático. Un hallazgo clave, según ambiciosos ejecutores, fue que existe una relación directa entre escolar y asimilación clásica de estudiantes de secundaria. Además la visión de valores, normas, lineamientos ideológicos, metas y creencias que los docentes comparten sobre sí mismos, sus alumnos, administradores y padres de familia.

Becerra (2016), en su exploración "¿Cómo podemos intervenir para fortalecer el clima educativo en tiempos de innovación?". Esta



observación ambiental clásica se realizó sobre las percepciones de 404 sujetos pertenecientes a 15 centros de educación predominantemente básica utilizando un diseño cualitativo-cuantitativo. El estudio concluyó que el tema más importante para los docentes son las vinculaciones entre educadores. Forjas importantes lazos de amistad y los construyes en condiciones de promover el medio ambiente. Ver comentarios hirientes entre compañeros de trabajo, llegar tarde al trabajo, la necesidad de oír orinar a los de educación especial y la multiculturalidad estudiantil son hechos se reflejan en el movimiento laboral, que juegan un papel los factores de riesgo adversos.

Carrión (2008), en su exploración "El clima y la satisfacción laboral y su influencia sobre el absentismo laboral en el personal a turnos del aeropuerto de Barcelona", La muestra estuvo conformada 30 empleados. Se usó una versión abreviada del cuestionario 12 preguntas para medir los entornos de trabajo. Las dimensiones medidas son apoyo, metas, innovación y reglas. Los resultados obtenidos sugieren que los trabajadores perciben el ambiente laboral como más dócil y solidario. Muestra un excelente potencial para la comunicación jerárquica, busca los mejores resultados, sigue los pasos correctos y las instrucciones correctas, y tiene un impacto positivo en la importancia de las posiciones y responsabilidades. Los empleados también son amables, confiables y cooperativos.

2.1.2. A nivel nacional

Silva (2019), en su exploración de tipo descriptivo "Medición del clima



laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la universidad nacional de la Amazonía peruana, medir la satisfacción laboral y la cultura organizacional". La muestra se conformó por 30 docentes seleccionados al azar y 20 administrativos y la herramienta utilizada fue una ficha de encuesta. Los hallazgos de la investigación indican que la satisfacción laboral y un ambiente organizacional positivo tienen un papel importante en el desenvolvimiento laboral, el mantenimiento del desempeño organizacional y el bienestar mental de gerentes y educadores.

Sánchez (2015), en su exploración de diseño transversal, comparativo, descriptivo, "Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional; cuya finalidad era investigar la vinculación existente entre la gestión universitaria, clima y el comportamiento organizacional". El método utilizado cualitativo mediante triangulación de datos. Este estudio incluyó 286 docentes y administradores de un total 1.794. El estudio concluye que existe un vínculo entre liderazgo universitario, cultura y comportamiento organizacional la forma en que las universidades realizan su trabajo. Los valores son aceptables, pero no particularmente útiles para una gestión eficaz. Pero se ve reforzado por una percepción positiva de la motivación.

Berrocal (2017), en su exploración de tipo descriptivo correlacional de corte transversal "El clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educacionales del nivel secundario de la urbanización Dulanto perteneciente a la región Callao". La muestra



conformada por 272 personas. La técnica utilizada fue dos cuestionarios cerrados. El primero mide variable independiente (ambiente institucional) y segundo mide la variable dependiente (servicios educativos). El estudio concluyó que, según las percepciones del personal institucional, la identidad institucional y los servicios educativos, y las dinámicas interpersonales y organizacionales, se dan principalmente en los niveles intermedios. Por un lado, los logros educativos son constantes según las evaluaciones de los estudiantes y reconocidos por los docentes, personal directivo y administrativo.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. DESEMPEÑO GERENCIAL

La función clave que distingue a las organizaciones humanas es la administración. Quién los administra tiene un gran impacto en el éxito que tienen. Las posibilidades de éxito de la organización aumentan si realizan sus funciones con eficacia. Para esto, Daft, R. (2004) definieron el desenvolvimiento administrativo como una medida de eficacia y eficiencia gerencial o medida que los gerentes determinan. Metas o logros razonables. Así, define el desempeño organizacional. Significa la medida que la organización logra sus objetivos.

En otras palabras, qué tan bien la organización logra sus objetivos. Tiene sentido describir el significado de eficiencia y eficacia de esta manera. Aquí, la eficacia organizativa implica la medida en que una empresa u organización es eficaz en el logro de sus metas establecidas, por otro lado, la eficiencia es la cantidad de recursos utilizados para



demostrar que se están logrando los objetivos de la organización. (Daf, 2004, 9).

En la actualidad, la terminología educativa incluye la palabra gestión y otros términos propios de los enfoques de gestión, como las diferencias estratégicas y competitivas. Si bien esta tendencia tiene sus beneficios, también conlleva riesgos cuando se explota. Por ejemplo, si falta liderazgo y no se respetan los valores de las personas y grupos, una escuela no tiene administradores, si una organización no tiene procesos efectivos de gestión y control, está mal, hablemos de gestión. En la educación, las personas hacen las cosas por medio quienes trabajan en las instituciones son directores, no administradores, pero el propósito principal de las escuelas es proporcionar un beneficio social, es decir, desarrollo de recursos humanos.

En la gestión educativa, a diferencia de la gestión, se plantea como objetivo principal del sistema el concepto de eficiencia, que busca siempre los beneficios sociales con una mínima inversión. En este caso, al medir el desempeño del responsable de educación se tiene cuenta la calidad de funciones que desempeña el responsable de educación y su perfil profesional.

Los rasgos también son evidentes en el grado particular de eficacia y eficiencia en el cumplimiento de los objetivos sugeridos. Para ello es necesario analizar la frecuencia de responsabilidades y el perfil ideal del responsable de formación. Es decir, la gestión.



2.2.1.1. Método de evaluación del desempeño gerencial

Es vital implementar un sistema de evaluación que pueda utilizar los resultados para un proceso de toma de decisiones imparcial en cualquier momento con el fin de determinar el nivel de desempeño de los gerentes y trabajadores. Según Robins & Coulter, los gerentes tienen siete enfoques para elegir.

- **Redacción de ensayos:** Técnica para realizar revisiones de desempeño en la que el tasador registra las fortalezas y debilidades del empleado, su historial laboral previo y sus perspectivas.
- **Incidentes críticos:** Un método de evaluación del desempeño donde el evaluador se concentra en comportamientos que son cruciales o cruciales para identificar entre un desempeño laboral exitoso y deficiente.
- **Escala de calificación gráfica:** Un método para evaluar el desempeño de los trabajadores que considera una variedad de criterios de desempeño, como antecedentes, trabajo en equipo, presencia, diligencia e iniciativa.
- **Escalas de calificación basadas en el comportamiento:** Al enfatizar los comportamientos laborales reales escalados numéricamente en lugar de descripciones y características generales, estas escalas de calificación combinan componentes importantes del enfoque de incidentes mayores con escalas de calificación gráficas.



- **Comparación de varias personas:** Para comparar una persona con otra, califique el desempeño de cada persona en una escala de alto, medio y bajo.
- **Metas:** Los empleados y gerentes son evaluados en base al logro de metas específicas establecidas por empleados y gerentes.
- **Retroalimentación de 360 grados:** Un sistema para evaluar el desempeño de un líder que incorpora aportes de todos sus contactos, incluidos compañeros y subordinados. (Robins & Coulter, 2005)

2.2.1.2. Funciones del director

Hay muchos deberes que debe realizar un director, pero globalmente nos enfocamos cuatro funciones: planificar, organizar, supervisar y administrar. Para Daft, la funcionalidad se puede describir como:

1. Planificar

Determine las tareas y los materiales necesarios para cumplir con sus objetivos de desempeño en el futuro. La estrategia de la organización describe cómo planea lograr sus objetivos a largo plazo. Si los directivos quieren lograr adecuadamente sus objetivos, tendrán que invertir una cantidad significativa de dinero en la motivación y el desarrollo del personal. Por lo tanto, una planificación inadecuada o inapropiada puede conducir a un desempeño organizacional deficiente. La organización de actividades educativas implica lo siguiente, según el Manual de Supervisores, directores y Docentes (2009), las acciones de planificación



incluyen:

- Maneja lo relacionado a lineamientos de política educativa de instituciones superiores como nivel central, zonas educativas, comunidades y sectores.
- Crear un plan anual para la agencia con el equipo de educación técnica.
- Diagnosticar evaluar problemas y prioridades de agencia con sus asesores.
- Establecer objetivos, metas y estrategias para guiar la elaboración plan anual de la agencia.
- Proporciona al Consejo General de Maestros una serie de lineamientos para utilizar como base para la creación del plan anual.
- Controlar estrictamente los gastos generales, los fondos de la asociación de padres y la disposición de los artículos de los delegados.

Las acciones anteriores y el conocimiento de las metas que la escuela debe alcanzar y los consejos que se deben dar para alcanzarlas son parte del proceso de planificación identificado como deber del director.

2. Organizar

Contiene asignaciones de recursos, permisos, agrupaciones de actividades y asignaciones de tareas. Debido a que son el resultado de



estrategias que especifican lo que se debe hacer y cómo debe hacerlo la organización, las organizaciones son importantes. La función organizativa del director es la más predominante e interconectada, dando coherencia y armonía a todas las facetas y momentos de la vida educacional.

- Elegir la estructura organizativa de la agencia con el Consejo Técnico.
- Trabajar con el equipo de consultoría para definir diferentes cadenas de mando y responsabilidades para las personas designadas según el puesto.
- Identificar diferentes lineamientos y estándares para la asignación de activos reales.
- Seleccionar diferentes pautas para desarrollar reglas de convivencia.
- Conformar los comités necesarios para el crecimiento de las actividades de la agencia en colaboración con su equipo asesor.
- Llevar un registro actualizado de la trayectoria de cada docente.
- Administrar la eliminación de suministros, herramientas y materiales sobrantes del campus.
- Todo lo correspondiente a este rubro es recibido y examinado por el inventario de bienes al momento de la inauguración.



3. Administrar personal

El esfuerzo, la experiencia, la aptitud física, el conocimiento, las habilidades y otros factores se gestionan de forma que se mejoren y mantengan. Proteger los derechos de los miembros del grupo en beneficio de cada persona, del grupo y del grupo en su conjunto.

El éxito en gestión de personas se consigue los objetivos que uno mismo se propone.

- **Finalidad social:** Participar en el cumplimiento proactivo de las necesidades y expectativas de la sociedad evitando interferir con las conexiones de otras organizaciones.
- **Metas de la organización:** El establecimiento de metas para los recursos humanos debe estar alineado con los objetivos de la empresa. La unidad es necesaria.
- **Metas funcionales:** Alinear el headcount con las necesidades organizacionales (diversidad).
- **Metas Individuales:** La Gestión de Recursos Humanos contribuye al logro de metas trazadas del individuo.

Se alinea con las finalidades organizacionales. Las gestiones de recursos humanos requieren los gerentes estén capacitados para comprender sus propias capacidades y eficacia. Porque usted puede decidir qué acción tomar en nombre de sus empleados.

- Administrar ante la Junta todos los asuntos relativos al personal docente, administrativo y administrativo.



- Supervisión de las actividades educacionales del personal dentro de la instalación.
- Educación y orientación sobre código de conducta y ética profesional para el personal administrativo.
- Fomentar desarrollo personal y profesional de docentes.
- Mantener un registro de las necesidades de capacitación de los empleados.
- Aplicar a los empleados del campus en base a la capacidad, antigüedad y voluntad de trabajar.

4. Dirigir

Significa trazar unos estudios y valores compartidos, informar objetivos y fijar una codicia de excelencia. Esto generalmente se hace después de la planificación. Este rol aprovecha las habilidades de liderazgo y motivación del director. Algunas de las acciones que el director es responsable de dirigir incluyen:

- Coordinar la elaboración de los cronogramas de las distintas unidades para lograr las finalidades propuestas.
- Dirigir los trabajos del personal bajo su autoridad.
- Establecer los mecanismos necesarios para la vinculación escuela-comunidad.



- Gestionar los costes de comunicación y administración.
- Responsable de las operaciones técnicas, educativas y administrativas del campus.
- Reunirse con los empleados y asesorarlos sobre cómo desempeñar sus funciones.

5. Controlar

Esto incluye monitorear la actividad de los empleados, determinar si la empresa debe cumplir sus objetivos y tomar medidas correctivas cuando sea necesario. En esta área, TI les ha dado a los gerentes el control que necesitan con un clic de una computadora, brindando a sus subordinados la confianza y la libertad para hacer su trabajo.

Especialmente en el sector de la educación, los supervisores están utilizando las TIC para mantener relaciones más amplias entre los líderes escolares y los docentes sin ignorar las realidades limitantes de algunas instituciones. Sin embargo, debe considerar los pasos que toma su cliente para controlar el proceso. Comparar los resultados obtenidos con las metas y fines propuestos en el plan anual.

Esto implica vigilar el desempeño de los empleados, evaluar si la empresa está logrando sus objetivos y actuar adecuadamente cuando sea necesario. La tecnología de la información hace posible que los gerentes ejerzan el nivel de control deseado en esta área con solo un clic del mouse, lo que permite a los empleados trabajar con confianza y libertad.



En el campo de la enseñanza en particular, los orientadores profesionales utilizan las TIC para fomentar relaciones más amplias entre los líderes escolares y los docentes, sin ignorar las condiciones limitantes que existen en algunas instituciones. Sin embargo, necesitamos considerar las acciones tomadas por el director para controlar el proceso.

- Comparar resultados obtenidos de metas y objetivos propuestos en plan anual.
- Alinear el programa anual los resultados alcanzados
- Implementar un plan para evaluar y rastrear al personal asociado con el campus.
- Administrar expedientes y determinar acciones correctivas por parte del personal.
- Alcance la planificación, desarrollo y evaluación de los procesos de instrucción y aprendizaje.
- Revisar el trabajo delegado a cada comité de trabajo.
- Supervisión del trabajo del Subdirector.(Daft, 2004)

2.2.1.3. Perfil del Director

Para asumir el liderazgo de la corporación educativa, debe tener un perfil que coincida con los requisitos para el puesto. La composición depende de tu formación o formación educativa y experiencia. El perfil de un experto está determinado por su función dividida en tareas.



Se espera que los administradores educativos tengan una educación general amplia. Debe ser un profesional en educación, tener habilidades gerenciales y estar bien asesorado por un profesional.

Las escuelas primarias y secundarias tienen procesos educativos diferentes, se mantienen al tanto del progreso profesional, y no deben someterse ni someterse a la política. Según el Manual de Supervisores, Directores y Docentes, el perfil de un director es:

a) Habilidades

- Demostrar liderazgo.
- Aprender diferentes formas de planificar, organizar, coordinar y gestionar, organizar la formación y otras medidas educativas.
- Examinar e interpretar informes de investigación.
- Mejorar sus habilidades de mentoría y liderazgo.
- Aprender habilidades de motivación.
- Buenas relaciones con compañeros y subordinados.
- Exhorte a sus compañeros
- Predecir
- Involucrar a los progenitores representantes y la comunidad alrededor del colegio.



- Establecer y mantener un ambiente de aprendizaje dentro de la institución.

b) Destrezas y Técnicas

- Crear y administra presupuestos
- Las agencias de calificación
- Identificar éxitos y fracasos
- Prepare su horario
- Preparar informes
- Organizar una reunión
- Finalizar contratos y celebrar reuniones.

c) Actitudes

- Voluntad de cambiar
- Vulnerable a las críticas
- Compromiso con el país
- Para estudiantes
- Para colegas



d) Valores

- Debe tener al menos los mismos valores y objetivos que el sistema educativo venezolano está tratando de promover.

e) Hábito

- Puntualidad, honestidad, atención a los demás, orden y cortesía.

f) Planificar

- Trabajo temporal anual;
- Hogar
- Mantenimiento de locales físicos.

g) Organizar

- Programas de readiestramiento y formación en el puesto de trabajo
- Funciones de administrador.
- Grupos de población de la comunidad.
- Reuniones de departamentos, grupos y asociaciones.
- Acciones para construir buenas relaciones.

h) Ejecutar

- Acuerdo de asamblea general y consejo de facultad



i) Asesor

- Comités de organización y comités constituidos al inicio del curso académico.
- Introducir a los maestros a los métodos y técnicas de enseñanza.

j) Supervisar

- Curso formación de profesores
- Trabajo personal administrativo y mantenimiento;

k) Motivar

- Al personal docente y administrativo.
- Al estudiante con problemas
- Ser excelentes estudiantes.
- Para la sociedad civil
- Participa en reuniones de junta de padres y representantes.
- Para organizaciones estudiantiles
- Sociedad
- A egresados de la institución.



l) Tarifa

- Actividad anual de la institución;
- Trabajo administrativo/personal
- Parte
- Actividades del programa conjunto

m) Investigar

- Trato de mantenerme al tanto de las noticias en mi campo, me consulto a mí mismo y comparto el progreso educativo con mis colegas.

n) Informar (políticas, reglamentos, disposiciones)

- Líderes comunitarios o distritales, coordinadores distritales y líderes distritales de educación.
- Personal docente, administrativo y operativo.
- Asociación de Vecinos, Asociación de Antiguos Alumnos, Asociación de Padres de Familia y Asociación de Padres de Familia.
- Explicar las metas, los objetivos y las tareas educativas a los maestros y administradores, padres y tutores, estudiantes y otro personal educativo.



Asumir un rol de liderazgo requiere habilidades de toma de decisiones, supervisión y control, entusiasmo, cualidades de liderazgo, espíritu emprendedor y entusiasmo, voluntad de asumir responsabilidades y riesgos, imaginación, iniciativa, inteligencia y competencia, rasgos de personalidad y muchas otras habilidades. Visión clara y capacidad de expresión, concentración y disposición para trabajar largas horas, empatía, capacidad para trabajar en equipo, disposición y adaptabilidad al cambio, búsqueda del mejor desempeño, etc. (Manual del supervisor, director y docente, 2009)

2.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Alude a una colección cuantificable de atributos que los trabajadores sienten que existen en su lugar de trabajo. Cultura en el lugar de trabajo puede tener un impacto significativo en los resultados, por lo que es importante que las organizaciones midan y comprendan la cultura. Entonces se puede decir que la cultura organizacional puede diferenciar entre una buena empresa y una mala empresa

El tamaño de la organización, el estilo de comunicación, el estilo de liderazgo o gestión y la estructura organizacional son las diversas dimensiones que conforman el elemento multifacético conocido como clima organizacional. Los siguientes rasgos definen la cultura organizacional:



- Las variables son aspectos relacionados con el ambiente de trabajo.
- Mantiene cierto grado de estabilidad a pesar del envejecimiento. Esto significa que se espera que los cambios incrementales proporcionen cierta estabilidad, pero también es posible que se produzcan interrupciones importantes.

El tamaño de la organización, los estilos de comunicaciones, los estilos de liderazgos o gestiones y la estructura organizacional son las diversas dimensiones que conforman el clima organizacional. La cultura organizacional se caracteriza por:

- Las variables son aspectos relacionados con el ambiente de trabajo.
- Mantiene cierta estabilidad a pesar del envejecimiento. Esto significa que se espera que los cambios incrementales proporcionen cierta estabilidad, pero también es posible que se produzcan interrupciones importantes.
- Influir fuertemente en el comportamiento de los integrantes de la empresa.
- Impacto en el compromiso e identidad de los integrantes de la organización.
- Influir e influir en el comportamiento y actitudes de los integrantes de la organización.
- Impulsado por factores estructurales que incluyen procedimientos,



políticas y programas de reclutamiento y despido, y estilo de gestión.

- El alto ausentismo y la rotación son signos de una cultura laboral disfuncional. (Corrales & Díaz, 2003)

2.2.2.1. Tipos de sistemas organizacionales

La conducta de los subordinados se ve directamente impactada por los comportamientos de los líderes y las opiniones de los trabajadores sobre la condición de la organización, según la teoría del clima organizacional de Rodríguez. Se suponía que la percepción controla las acciones. Los elementos causales incluyen gestión, regulaciones, toma de decisiones y estructura organizacional. Los factores que intervienen incluyen la motivación, las actitudes y la comunicación. Finalmente, los resultados de la organización son una variable final. En última instancia, estos pueden resumir cuatro tipos diferentes de sistemas organizativos. Cada uno de ellos tiene cualidades únicas que ayudan en:

a) Autoritarismo: Este tipo de estructura, que se caracteriza por la desconfianza, la toma de decisiones en la cima de la organización y la comunicación a través de canales muy burocráticos, centraliza y formaliza las tareas de gestión.

b) Paternalista: En esta categoría, las decisiones se tomarían en la parte superior de la organización y las gestiones centralizadas, pero con un enfoque de arriba hacia abajo más delegado y condescendiente que en los casos anteriores. Confianza y seguridad desde abajo. Elevar a mismo nivel. Para mis hombres, el entorno es estable y ordenado, y siempre que sigan

las reglas del juego anteriores, sus necesidades parecen satisfechas.

c) Consultivo, Asesoría: La jerarquía se mantiene con un alto grado de descentralización y delegación de decisiones, aunque ciertas decisiones las toman los niveles medios e inferiores, y también se les transfiere el poder. En esta circunstancia se necesita confianza y mucha responsabilidad.

d) Participativo: Una de sus características definitorias es la naturaleza descentralizada y dispersa del proceso de toma de decisiones dentro del negocio. Tanto la comunicación vertical como la horizontal pueden fomentar el compromiso del equipo.

Es un ambiente de confianza y alto compromiso con los empleados de la organización que asegure el logro de sus objetivos, buenas relaciones dirección-empleados y confianza en las diferentes partes de la organización. (Rodríguez, 2005)

2.2.2.2. Propiedades del clima organizacional

Vanegas postula la existencia de características que describen el entorno actual de una determinada empresa. estos son:

- 1. Estructura:** La estructura representa las opiniones que tienen las personas dentro de una organización sobre la cantidad de regulaciones, pautas, papeleo y otras restricciones que afectan la forma en que pueden realizar su trabajo. ¿Cuánto valora su empresa la burocracia en comparación con cuánto valora un entorno de trabajo abierto, informal y



desestructurado?

2. **Responsabilidad (empowerment):**. Es el sentimiento de independencia que experimentas al actuar. Tiene que ver con el grado en que siente que tiene el control de su propio destino y no requiere supervisión en el trabajo, en lugar de solo recibir atención exclusiva.
3. **Responsabilidad (empowerment):**. Preste atención a cómo los miembros perciben los trabajos bien remunerados. De esta manera, las organizaciones utilizan incentivos en lugar de sanciones.
4. **Recompensa, desafío:** Los sentimientos que tienen los empleados de su empresa sobre los desafíos que encuentran en el trabajo. Desafío: el grado en que una empresa está motivada a asumir riesgos calculados para lograr ciertas finalidades.
5. **Recompensa, desafío:** La percepción del personal de la empresa sobre la presencia de un lugar de trabajo confortable y relaciones interpersonales positivas entre compañeros de trabajo y entre superiores y subordinados.
6. **Relaciones:** La percepción de los trabajadores de la empresa de que existe un espíritu de cooperación entre los directivos del grupo y los demás trabajadores. Se prioriza el apoyo mutuo entre los niveles superior e inferior.
7. **Cooperación:** Los miembros informan que la organización valora los estándares de desenvolvimiento.



8. **Estándares:** La medida en que los empleados (tanto subordinados como superiores) están dispuestos a considerar puntos de vista opuestos y no tienen miedo de confrontar y resolver problemas a medida que se desarrollan.
9. **Conflictos:** Sentirse miembro valioso del grupo y parte de la organización. Compartir objetivos personales y organizacionales es lo que generalmente significa. (Vanegas, 2010).

Ante la presencia de tres variables, Likert crea una herramienta que evalúa el clima organizacional. Estos factores incluyen rasgos particulares que influyen en el entorno operativo de una organización, pero que tienen un impacto indirecto en la manera en que sus integrantes ven a la entidad porque no afectan directamente a la organización en sí.

1. Variables causales

Se describe como una variable independiente destinada a mostrar el rumbo que toma una organización a medida que crece y produce resultados. Las estructuras administrativas y organizativas son factores causales. Toda organización tiene algún tipo de estructura formal o informal. Una estructura formal es una estructura explícita que una empresa ha reconocido formalmente.

Las estructuras informales se basan en la influencia de las personas sobre otros miembros en lugar de su posición en la estructura formal y son el resultado de sus filosofías de liderazgo y poder relativo dentro de la organización. Sobre dos procesos se construye la estructura



organizacional.

- a) **Delegación:** Un miembro de una organización puede delegar una o más tareas a otro miembro a través del proceso de delegación.

- b) **Departamentalización:** El proceso de dividir puestos o responsabilidades en equipos uniformes, cada uno de los cuales es responsable de un tipo específico de actividad. Con frecuencia se trata de oficiales, departamentos o secciones.

Una estructura de gestión es un conjunto de vinculaciones oficiales que se determinen dentro de una organización para respaldar su moral, su producción y el logro de sus objetivos financieros. Varios factores, que incluyen la misión, los objetivos, la historia, la tecnología que usa en sus operaciones, el tamaño y otras consideraciones de una organización, afectan la estructura de una organización y ayudan a determinar el tipo específico de organización.

Podemos usar el modelo de Chiavenato (2000), que describe la estructura de una organización como un triángulo, comúnmente denominado "pirámide de gestión", para determinar los niveles jerárquicos o escalas. Estos son los términos técnicos u operativos. Todo el mundo tiene su propio equipo de gestión, y los gerentes tienen poder sobre los miembros de su personal. La autoridad y la responsabilidad aumentan con la jerarquía.

2. Variables intermedias



La medición de la salud interna de una organización en relación con el desempeño, la comunicación y la toma de decisiones es el objetivo de este tipo de variable. Estos elementos son esenciales porque dictan cómo se llevan a cabo las funciones organizacionales, al igual que la organización. Según Rojas (2004), la motivación describe los elementos que desencadenan, dirigen y mantienen la conducta humana en un sentido determinado y volitivo.

Las personas, la gerencia y las organizaciones se ven afectadas por el complejo proceso de motivación. No solo las actitudes de los trabajadores, sin mencionar los diversos aspectos del entorno laboral que afectan el comportamiento de los empleados dentro de una empresa.

- a) Proporcionar la atención adecuada a cada miembro del equipo. La integración del equipo de trabajo no priva a las personas de su carácter.
- b) objetivos definidos conjuntamente; Confiable, desafiante, alcanzable, específico, tangible, medible.
- c) otorgar autonomía; Nos permite crear el entorno adecuado para estimular la opinión y desarrollar la creatividad en todas las direcciones.
- d) Ofrecer una compensación económica justa. El mercado laboral alinea los salarios con los puestos y clientes internos y se gana el derecho a recibirlos. Las recompensas extraordinarias son el precio de la excelencia, y cuando llegan, tienes derecho a ellas.



- e) Retroalimentación. Los miembros del grupo de trabajo deben sentirse involucrados en el proyecto e informados. Solo después de eso pueden participar adecuadamente en el despliegue y el desarrollo.
- f) Mejorar los procesos de gestión de personas. Permite el encuentro de personas que poseen un nivel contagioso de automotivación.
- g) Delegación. Esto es crucial para liberar el tiempo creativo de aquellos a quienes se les han asignado responsabilidades, así como para informarlos e inspirarlos.

Los enfoques operativos adoptados para definir estos objetivos y la alineación percibida entre esos objetivos y las aspiraciones de los interrogantes de la entidad.

Las prácticas de comunicación de una entidad y las filosofías de comunicación preferidas se conocen como su comunicación.

Uno de los componentes del proceso de toma de decisiones es su división, los criterios de importancia de la información utilizada en el mismo y las tareas ejecutivas.

3. Variables causales

Estas variables se utilizan para describir resultados como los niveles de productividad alcanzados por una organización. Son el resultado de la interacción previamente analizada entre los factores causales e intermedios. La eficiencia con la que se emplean los recursos para producir productos y servicios se mide por la productividad. La eficiencia

del trabajador es un logro equivalente.

Un enfoque sistemático establece que los individuos o las cosas más productivas y productoras de productos son aquellos que tienen un conjunto específico de recursos (insumos) durante un período prolongado de tiempo. Lo que sucede es lo siguiente.

- a) La eficacia es el grado en que una empresa logra finalidades particulares.
- b) La eficiencia, por otro lado, se refiere a cuántos recursos se emplean para cumplir con los objetivos organizacionales. Esta es la fuente a partir de la cual se crea el bien o servicio.

Esta investigación fue elegida como uno de los estudios de Likert. Esto se debe a que proporciona una tipología completa del clima organizacional, así como tres variables diferentes cuyas características pueden afectar el clima organizacional de una organización.

2.2.2.3. Fundamentos teóricos

Teoría de la escala de Likert.

De acuerdo con esta teoría, hay cuatro tipos diferentes de estilos de liderazgo, con el Sistema 1 (autoritario) y el Sistema 4 (participativo) sirviendo como sus dos extremos.

- 1) **Sistema 1: Explotadores autoritarios.** Los rasgos autoritarios de los líderes incluyen la falta de confianza en sus seguidores, el fomento



del miedo y el castigo, así como recompensas ocasionales y charlas sencillas.

- 2) **Sistema 2: autoritario patriarcal.** Los gerentes ignoran a los subordinados, quienes a veces usan el miedo y el castigo, así como las recompensas, para motivarlos. Se hace posible la comunicación de alto nivel, la solicitud de ideas y recomendaciones de los subordinados, la delegación de autoridad para tomar de decisiones y el ejercicio del control político.
- 3) **Sistema 3: directores tomando decisiones finales.** Hasta cierto punto, pero no del todo, los gerentes tienen fe en su personal. Tiene una propensión a utilizar constructivamente los pensamientos y juicios de sus subordinados. Desarrolla y divulga conocimientos. Establecen altos niveles de decisiones políticas amplias e integrales. Sin embargo, consultan con sus subordinados antes de tomar cualquier decisión y lo hacen a un nivel bajo.
- 4) **Sistema 4: Es participativo y democrático.** En esta situación, el líder tiene plena fe en los miembros del equipo y constantemente recibe, adopta y utiliza sus sugerencias y opiniones de manera positiva. Brinda incentivos financieros para los trabajos en equipo, los establecimientos de metas y la participación en la revisión del desempeño. Asistir en tomar decisiones organizacionales, facilitar las comunicaciones ascendente y descendente con compañeros, trabajar con subordinados y trabajar en equipo en diversos contextos.



Esta teoría cubre una amplia gama de acciones que los gerentes y líderes pueden tomar. Sirve como trampolín para desarrollar las técnicas de recopilación de datos necesarias para investigar las conexiones que dan forma al entorno organizacional de una organización.

2.2.2.4. Teoría del liderazgo situacional

La teoría de liderazgos situacionales de Paul Hershey y Kenneth Blanchard se desarrolló como resultado de la investigación de las acciones de los líderes en varios contextos para ayudar a los gerentes a reconocer sus propias situaciones únicas. Esta teoría sostiene que dos aspectos fundamentales de la conducta del líder son la cantidad de dirección que un líder debería dar en una situaciones particulares y las cantidades de apoyos socioemocionales que un líder debe ofrecer según la circunstancia. Dos factores forman la base de la dimensión de "madurez" del mismo.

- **La conducta de tarea:** Qué tan bien los líderes comunican el qué, cuándo, dónde y cómo de una tarea a sus subordinados. Comportamiento en las relaciones: la medida en que los líderes muestran compasión y comprensión.
- **Los estilos de tareas y relaciones no son mutuamente excluyentes.** No existe una mejor manera de liderar. Varía. Una teoría de contingencia llamada liderazgo situacional pone un fuerte énfasis en los subordinados. Elegir el estilo de liderazgo apropiado es necesario para un liderazgo efectivo, afirman Hershey y Blanchard. Dependiendo de

cuán responsables y receptivos sean sus subordinados, esto sucederá.

- Comunicar (tarea alta - relación baja): Se definen los roles y los líderes les dicen a los individuos qué, cómo, cuándo y dónde realizar ciertas tareas.
- Ventas (tarea alta - relevancia alta): Los líderes se comportan de maneras colaborativas y directivas.
- Participación (baja en tareas, alta en relaciones): Los líderes y seguidores comparten decisiones. El trabajo principal de un gerente es la coordinación y la comunicación.
- **Participar (Baja Tarea - Alta Relación):** El trabajo principal de un gerente es la coordinación y la comunicación.

El liderazgo situacional como teoría fundamental nos permite identificar líderes en las organizaciones que estudiamos y clasificarlos en categorías de estilo de liderazgo para determinar sus tendencias de comportamiento.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Administración: Proceso de gestión encaminado a aumentar y mantener el esfuerzo, la experiencia, la aptitud, el conocimiento, las habilidades y otros atributos a través de la gestión. Los miembros de la organización trabajan por el bien de las personas, de la organización y del país en su conjunto.



2.3.2. Clima Organizacional: Según Méndez (2006), el clima organizacional se define como cómo sus miembros ven la organización en función de las circunstancias presentes en los procesos de interacción social y estructura organizacional (p. 39). Esta noción ofrece una parte que contribuye a la comprensión de cómo la cultura organizacional está íntimamente relacionada con la forma en que los individuos dentro de la entidad ven su entorno.

2.3.3. Desempeño Gerencial: La eficiencia y la eficacia de un líder se miden por el desempeño de su gestión. el grado en que se establecen o cumplen metas realistas. El tema del desempeño gerencial, el buen desempeño de los gerentes, es ampliamente debatido, analizado e incomprensido en varias naciones. En cuanto al desempeño organizacional, lo mismo es válido. O la eficacia con la que una empresa cumple sus funciones.

2.3.4. Funciones del director: Las cuatro funciones de administración de planificaciones, organizaciones, direcciones y gestiones son fundamentales para los deberes del gerente, que incluyen una amplia gama de tareas.

2.3.5. La eficiencia y la eficacia: Tanto la eficiencia como la eficacia son definidas por Drucker como "hacer lo correcto". Eso es eficacia. Las eficiencias son las capacidades de usar la menor cantidad de recursos posible para llevar a cabo los objetivos organizacionales.



- 2.3.6. La productividad:** Es la capacidad de generar un número predeterminado de unidades de un bien o servicio a partir de una determinada cantidad de tiempo y recursos. La eficiencia es la relación entre la producción y la entrada, como mano de obra o capital.
- 2.3.7. Planificar:** especifique las acciones y los materiales necesarios para cumplir con sus objetivos de desempeño a largo plazo. Un plan describe los objetivos futuros de una organización y los pasos necesarios para llegar allí.
- 2.3.8. Satisfacción laboral y actitudes:** Es el hallazgo de diferentes perspectivas que los empleados tienen sobre sus trabajos, elementos particulares y la vida en general. La suma de los sentimientos generales de una persona es lo que la hace sentir satisfecha con su interpretación de la obra.
- 2.3.9. Personal directivo:** Personas que laboran en establecimientos educativos como aulas, laboratorios y centros de gestión y/o administración.
- 2.3.10. Liderazgo:** Es el proceso de controlar los comportamientos de trabajo y la influencia de los integrantes del grupo. Esta conceptualización tiene cuatro consecuencias importantes. En este marco, los liderazgos administrativos se definen como el procedimiento de restringir el impacto de los integrantes del equipo y las tareas asociadas al puesto de trabajo. Este concepto tiene cuatro implicaciones importantes.
- 2.3.11. Motivación:** Es la voluntad de individuos de satisfacer sus propias necesidades mientras logra los objetivos del grupo. Los



individuos motivados se esfuerzan mucho por lograr sus objetivos, pero es poco probable que sufran resultados desfavorables que alteren sus circunstancias internas. Se dice que las personas motivadas se sienten constantemente bajo presión y hacen un gran esfuerzo para combatirla. Además, con el fin de combinarlos para obtener el máximo beneficio mutuo, las necesidades individuales deben alinearse con las del negocio. (Freeman. E, 1994).

2.3.12. Organizar: Contiene asignaciones de recursos, permisos, agrupaciones de actividades y asignaciones de tareas. Las organizaciones son importantes porque son el resultado de estrategias que especifican lo que se necesita hacer y cómo lo hará la organización.



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. MÉTODO O MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Se quiere hacer es probar la relación causa-efecto-división de auténtico movimiento entre las variables gol el cíclico como el drogodependiente sin que exista el hartazgo de manejar o trastornar una de las variables. Para la observación se utilizará la dialéctica analítica explicativa, descriptiva. La división del movimiento que existe entre la repetición y las variables es la causa, y se puede encontrar debido al clima dialéctico de observación que se desarrolla.

La dialéctica se denomina recurso o armamento de procedimientos, según Beauregard González (1979), frase de Eyssautier, que son útiles para lograr los fines de la observación. Siendo) un argumento abstracto apoyado en premisas lógicas que puede ser un ejemplo típico en muchas ciencias. Eyssautier (2006), pág. 7) Precisar que: El llamado que hace la observación a alimentarse de las similitudes entre los procesos objetivos, comprobar sus conexiones internas y externas, generalizar y comprobar los conocimientos así adquiridos, demostrarlos con la rigidez adecuada, asegurar la búsqueda y utilizar su



tenacidad son parte del innegable dialéctico.

El artículo de Tamayo y Tamayo de 2003 sobre Cohen y Nagel (p. Según el párrafo 26), "La dialéctica incontrovertible es la tenacidad persistente del método para explicar nuestras impresiones, opiniones o conjeturas, examinando la mejor evidencia disponible frente a ellos".

Así, se usan unas pocas técnicas conocidas como dialéctica incontrovertible para formular preguntas científicas y proporcionar una explicación de las teorías y artefactos del infantilismo observacional. (Tamayo y Tamayo, 2003, p. 26)

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta exploración se enmarca dentro de la categoría de exploración no experimental.

Puede definirse como una investigación que se llevó a cabo sin manipulación intencionada de variables. investigaciones cuando las variables independientes no se alteran intencionalmente. Los eventos naturales se ven y estudian en estudios no experimentales. La investigación no experimental, por otro lado, analiza situaciones que ya existen y que no fueron creadas intencionalmente por el investigador. Los estudios no experimentales tienen variables independientes fijas e inamovibles. El investigador no tiene control directo ni influencia sobre estos factores. porque estos cambios ya han ocurrido, al igual que sus efectos. En Hernández (2007, p. 267).

Esta exploración incluye una descripción y una lista de los diferentes tipos de estudios que se emplearon.

Tipo de indagación aplicada

N°	Características	Datos
1	Finalidad que persigue	Básica
2	Alcance temporal	Transversal
3	Su nivel	Explicativa compuesta
4	Finalidad u objeto	Descriptiva
5	Carácter de la medida	Cuantitativa

Nota: Elaboración del investigador

3.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La exploración está destinado a un nivel no experimental. Según Charaja (2011, p. 45), el grado de indagación se refiere al grado de profundidad de la indagación. El análisis consiste en un análisis transversal descriptivo.

El nivel de investigación también es fundamental, porque tiene como objetivo proporcionar información científica recopilada sistemáticamente y puede no proporcionar resultados fundamentales, resultados prácticos puros o inmediatos. También tiene sentido ser



amable y detallista. Reúna datos objetivos para avanzar en la comprensión científica teórica e identificar leyes y principios. Este tipo, conocido como post mortem, no es experimental. La frase describe cierto tipo de exploración metódica que sigue a un suceso.

La variable independiente no se puede controlar. Nos vemos obligados a limitar nuestras acciones al seguimiento del estado actual de las cosas, ya que el evento ya ocurrió y no podemos cambiar las variables ni sus consecuencias. (Hernández, Fernández, Baptista, 1991).

También se dice que son descriptivos porque pueden analizar y explicar la realidad actual desde la perspectiva de situaciones e individuos. También explicó la naturaleza del problema, sus causas y consecuencias.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Las variables objeto de estudio no se alteran, por lo que no son experimentales, y solo se miden cuando se descubren (Hernández et al., 2010). Dado que la información se recolectó en momentos particulares, es transversal.

Lo comprueba Pino (2007). “Estos borradores incluyen la recopilación de información para explicar variables de análisis como el comportamiento y las entrevistas”.

Para interpretar los hallazgos, recopilamos información sobre la realidad (fenomenología) en la que se basa la pregunta de investigación.



Diseño con secciones transversales y explicación de maridaje.

Esto se demuestra de la subsiguiente manera.

$$Y = f (X)$$

Significante de terminología:

Y= Variables Dependientes.

f = Funciones: (V.I. V.D. = Ho / V.I. V.D. = Ha)

X =Variables Independientes.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. Población

Según Arias (2006), para un estudio dado, se debe determinar la población. La población es el total del fenómeno en estudio, incluidas las unidades de examinación que compondrían el fenómeno.

Carrasco (2009). Según su definición, es “la colección de todos los componentes (unidades analíticas) que forman parte del dominio espacial estudiado”. (p. 236).



Población: Número de sujetos de investigación

Modular	Nombre de la I.E.	Dirección de la I.E.	Docentes
0726893	339	Jiron Calixto Arestegui S/N	4
0229823	306 Barcia Boniffati	Avenida Ferial S/N	11
0617878	317	Jirón Tinta S/N	5
0726927	354	Jirón Tulipan S/N	3
0701011	331	Avenida Santa Cruz 162	3
0474809	312	Carretera Unocolla Km 9	2
1030121	373	Habitatl II Mz H Lote 7	2
1026459	371	Avenida Amazonas S/N	3
1026418	367	Jirón 28 De Julio S/N	2
0746008	356	24 De Setiembre S/N	4
0701029	332	Jirón Atahualpa S/N	6
0229971	308 Niño Jesús De Praga	Calle Progreso S/N	12
0229807	303 Niño De La Espina	La Rinconada Etapa II	10
0701342	326	Avenida Circunvalación S/N	9
0650648	323	Jirón Huayna Roque S/N	3
0700963	321	Calle Arequipa S/N	5
0650655	320	Jirón Yahuar Huaca S/N	3
0617852	319	Jirón Huallaga S/N	3
0490912	316	Jirón Leonardo Bardales S/N	6
1026442	370	Trincel	1
1026434	369	Avenida Conima S/N	7
0746032	363 Corazón De Jesús	Jirón Chucuito S/N	5
0746024	358	Jirón Jatun Rumiyoc S/N	2
0726935	355	Pasaje 8 De Mayo S/N	3
0726919	349	Jirón Honduras S/N	3



0726885	338	Jirón Donato Pilco Pizano 412	3
0229815	305	Jirón Piérola 212	18
0229831	307	Jirón Jose Carlos Mariategui S/N	13
	Lenz	Etapas I	
0229989	309	Jirón San Agustin S/N	4
0513390	314	Avenida El Sol S/N	13
0745992	324	Jirón Abraham Valdelomar S/N	5
1458058	397	Jirón Aeronautica S/N Etapas Ii	4
1493097	605	9 De Octubre	2
1493139	607	Huray Jaran	1
1493105	608	Antipampilla	1
1493154	611	San Julián	4
1520220	612	Jatun Jallpa	1
1571843	757	Chilla	2
1571827	760	Jirón Titicaca S/N	2
1571900	761	Pasaje Pampas S/N	1
1571926	762	Jirón Mariano H. Cornejo S/N	1
1571934	763	Pasaje Mz 12 Lote 39	3
1619386	944	Jirón Intiraymi Mz J-19	1
1619394	949	Pasaje 09	2
1619402	953	Carretera Juliaca Arequipa	1
1619428	958	Jirón San Apolinar Mz G Lote 22	2
1619436	959	Jirón Cesar Vallejo Mz I Lote 1-2	2
1619444	960	Carretera A Isla	1
1619451	962	Jirón Copacabana S/N	2
1619469	964	Calle Nueva S/N Mz H Lote 118- 19	1
1619477	965	Calle 6 S/N	1
1619493	969	Avenida Ferrocarril 2045	1
1619501	972	Jirón 14 De Agosto S/N	1
1619519	973	Avenida Abancay 415	1



1619527	974	Jirón Prolongación Jirón Huancane S/N Mz F Lote 1	1
1619543	977	Avenida Adolfo Deisel S/N	1
1619550	978	Jirón Deustua S/N	1
1619576	980	Avenida Pedro Ruiz Gallo S/N	1
1619584	981	Avenida La Rinconada S/N	1
1619600	985	Jirón Pumacahua 824	1
1619618	990	Jirón Ayar Auca Mz 63 Lote 11- 12	2
1619626	991	Jirón Pablos S/N	3
1619634	992	Jirón Sandia 1114	2
1619220	995	Jirón San Francisco Mz Z Lote 15	1
1619261	1000	Yocara	1
1619279	952	Jirón Automotriz S/N	2
1619287	954	Jirón Paraguay Con Jiron Canada S/N	1
1619295	955	Chacas	1
1619303	956	Chimpa Jaran	1
1619311	968	Huichay Jaran	1
1619329	970	Isla Km 10	1
1619337	971	Cantería	1
1623271	946	Jirón Atlántico S/N	1
1623289	947	Jirón Alejandro Peralta S/N	1
1623297	948	Jirón Prolongación Azangaro S/N	1
1623313	951	Avenida Circunvalación Este S/N	1
1623339	966	Avenida Huayna Capac Mz 8 Lote 6	2
1623362	984	Jirón Virgen De Fatima S/N	1
1623388	987	Jirón Las Palmeras	2
1623396	988	Jirón Paso Alegre	2
1623404	989	Jirón 19 De Febrero S/N	1



1623412	993	Jirón Santa Maria Mz 32	1
1626779	963	Jirón 7 De Enero Mz 11 Lote 13	1
1657063	1153	Jirón Mártires De Uchuraccay Mz V4 Lote 1	1
1657113	1146	Jirón Luis De Rodrigo Mz 13 Lote 43	2
1657121	1141	Carretera Centro Jaran Km 6	2
1657147	1147	Ilollo	1
1657154	1149	Calle Inti Mz B-5 Lote 22	2
1657162	1150	Calle Bahua Mz F Lote 9	2
1657170	1152	Jirón Puno	1
1657188	1154	Jirón Anita Ventura Mz O Lote 74	1
1657204	1156	Jirón Huaraz Mz G	4
1657212	1157	Jirón Maravillas Mz G	2
1657220	1158	Jirón Chavin De Huantar Mz I Lote 1	1
1659911	1159	Jirón San Santiago Mz M Lote 26	2
1659937	1144	Jirón San Juan Del Oro Mz R4 Lote 22	1
1659960	1167	Jirón La Cantuta Mz I Lote 1	1
1659978	1165	Jirón 06 De Agosto Mz D Lote 2	1
1659986	1166	Jirón Deustua Mz A	2
1659994	1168	Avenida Sacsayhuaman Mz J Lote 4	1
1660018	1161	Jirón Mama Ocllo Mz Zr Lote 12 Sector Nuevo Milenio	2
1660026	1148	Cochaquinray	1
1660034	1151	Jirón Azangaro 1556	3
TOTAL			281

Nota: <http://escale.minedu.gob.pe/>



3.5.2. Muestra

Arias (2006) reafirma el “subconjuntos limitados representativos extraídos de las poblaciones disponibles”.

Es descrito como “la colección de todos los componentes (unidades analíticas) que forman parte del dominio espacial que se está estudiando” de Carrasco (2009) (p. 13). 236).

Estado: 149 (Pikers S., 2017). Antes de que podamos determinar el tamaño de la muestra, tenemos que tomar algunas decisiones. Una población es un conjunto definido con precisión de objetos o personas que tienen características similares.

Describimos dos categorías de poblaciones teóricas, también conocidas como poblaciones objetivo, que con frecuencia tienen características diferentes. Los grupos a quienes se aplican los hallazgos de la exploración se conocen como poblaciones de acceso. Intervalos de confianza mostrados mediante barras de error. Las barras de error son representaciones estadísticas de la cantidad de error de muestreo aleatorio en los datos de la encuesta.

Es una métrica utilizada en estadística para describir la probabilidad de que un puntaje en una escala de 50 se encuentre dentro de rangos particulares. Estos rangos artificiales limitan los valores de alta probabilidad. Por ejemplo, el hallazgo previsto sería 95% si el intervalo de confianza fuera 95%. la desviación estándar.

Este índice numérico representa la dispersión de un conjunto de datos (o de una población). A medida que aumenta la desviación estándar, también aumenta la varianza poblacional. La selección del tamaño de la muestra es una etapa crítica en cualquier proyecto de investigación. Tiene que estar suficientemente justificado en el contexto de la población, la población en general, los objetivos del estudio y el enfoque para la resolución de problemas.

CÁLCULOS DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA CONOCIENDO EL TAMAÑO DE LA POBLACIÓN

La siguiente es la fórmula para determinar el tamaño de la población y el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

En el cual

N = tamaño de la población

Z = umbral de confianza

P = probabilidades de éxitos, o proporciones esperadas

Q = probabilidades de fracasos

D BIBLIOGR= precisiones

CÁLCULOS DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(281)}{(0.05)^2(281) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)(281)}{(0.0025)(281) + (3.8416)(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 281}{0.05^2 * (281 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 262$$

n = 262 sujetos de investigación

Cálculo:

Se produjo una muestra estimada de 262 voluntarios de la exploración usando el margen de error del 5%.

Muestra: Número de sujetos de investigación.

Código modular	Nombre de IE	Dirección de IE	Docentes
0726893	339	Jirón Calixto Arestegui S/N	4
0229823	306 Barcia Boniffati	Avenida Ferial S/N	11
0617878	317	Jirón Tinta S/N	5
0726927	354	Jirón Tulipan S/N	3
0701011	331	Avenida Santa Cruz 162	3
0474809	312	Carretera Unocolla Km 9	2
1030121	373	Habitat III Mz H Lote 7	2
1026459	371	Avenida Amazonas S/N	3
1026418	367	Jirón 28 De Julio S/N	2
0746008	356	24 De Setiembre S/N	4
0701029	332	Jirón Atahualpa S/N	6
	308 Niño Jesús De		
0229971	Praga	Calle Progreso S/N	12



	303 NIÑO DE LA		
0229807	ESPINA	La Rinconada Etapa Ii	10
0701342	326	Avenida Circunvalación S/N	9
0650648	323	Jirón Huayna Roque S/N	3
0700963	321	Calle Arequipa S/N	5
0650655	320	Jirón Yahuar Huaca S/N	3
0617852	319	Jirón Huallaga S/N	3
0490912	316	Jirón Leonardo Bardales S/N	6
1026434	369	Avenida Conima S/N	7
	363 Corazon De		
0746032	Jesús	Jirón Chucuito S/N	5
0746024	358	Iron JatunRumiyoc S/N	2
0726935	355	Pasaje 8 De Mayo S/N	3
0726919	349	Jirón Honduras S/N	3
0726885	338	Jirón Donato Pilco Pizano 412	3
0229815	305	Jirón Pierola 212	18
	307 Conrado Kretz	Jirón José Carlos Mariategui S/N	
0229831	Lenz	Etapa I	13
0229989	309	Jiron San Agustin S/N	4
0513390	314	Avenida El Sol S/N	13
0745992	324	Jirón Abraham Valdelomar S/N	5
1458058	397	Jirón Aeronáutica S/N Etapa Ii	4
1493097	605	9 De Octubre	2
1493154	611	San Julián	4
1571843	757	Chilla	2
1571827	760	Jirón Titicaca S/N	2
1571934	763	Pasaje Mz 12 Lote 39	3
1619386	944	Jirón Inti Raymimz J-19	1
1619394	949	Pasaje 09	2
1619402	953	Carretera Juliaca Arequipa	1
1619428	958	Jirón San Apolinar Mz G Lote 22	2
1619436	959	Jirón Cesar Vallejo Mz I Lote 1-2	2
1619444	960	Carretera A Isla	1



1619451	962	Jirón Copacabana S/N	2
		Calle Nueva S/N Mz H Lote 118-	
1619469	964	19	1
1619477	965	Calle 6 S/N	1
1619493	969	Avenida Ferrocarril 2045	1
1619501	972	Jirón 14 De Agosto S/N	1
1619519	973	Avenida Abancay 415	1
		Jirón Prolongación Jiron	
1619527	974	Huancane S/N Mz F Lote 1	1
1619543	977	Avenida Adolfo Deisel S/N	1
1619550	978	Jirón Deustua S/N	1
1619576	980	Avenida Pedro Ruiz Gallo S/N	1
1619584	981	Avenida La Rinconada S/N	1
1619600	985	Jirón Pumacahua 824	1
1619618	990	Jirón Ayar Auca Mz 63 Lote 11-12	2
1619626	991	Jirón Pablos S/N	3
1619634	992	Jirón Sandia 1114	2
1619220	995	Jirón San Francisco Mz Z Lote 15	1
1619261	1000	Yocara	1
1619279	952	Jirón Automotriz S/N	2
		Avenida Huayna CapacMz 8 Lote	
1623339	966	6	2
1623362	984	Jirón Virgen De Fátima S/N	1
1623388	987	Jirón Las Palmeras	2
1623396	988	Jirón Paso Alegre	2
		Jirón Mártires De Uchuraccay Mz	
1657063	1153	V4 Lote 1	1
		Jiron Luis De Rodrigo Mz 13 Lote	
1657113	1146	43	2
1657121	1141	Carretera Centro Jaran Km 6	2
1657147	1147	Ilollo	1
1657154	1149	Calle Inti Mz B-5 Lote 22	2
1657162	1150	Calle BahuaMz F Lote 9	2



1657170	1152	Jirón Puno	1
1657188	1154	Jirón Anita Ventura Mz O Lote 74	1
1657204	1156	Jirón Huaraz Mz G	4
1657212	1157	Jirón Maravillas Mz G	2
		Jirón Chavín De Huantar Mz I	
1657220	1158	Lote 1	1
1659911	1159	Jirón San Santiago Mz M Lote 26	2
		Jirón San Juan Del Oro Mz R4	
1659937	1144	Lote 22	1
1659960	1167	Jirón La Cantuta Mz I Lote 1	1
1659978	1165	Jirón 06 De Agosto Mz D Lote 2	1
1659986	1166	Jirón Deustua Mz A	2
		Avenida Sacsayhuaman Mz J	
1659994	1168	Lote 4	1
		Jiron Mama OclloMz Zr Lote 12	
1660018	1161	Sector Nuevo Milenio	2
1660026	1148	Cochaquinray	1
1660034	1151	Jirón Azangaro 1556	3
TOTAL			262

Nota: Resultados del método por muestreo

Resumen de la muestra: sujetos de exploración

N°	Sujetos de indagación Población	de	Sujetos de indagación Muestra
TOTAL	281 Docentes		262 Docentes

Fuente: Elaboración del explorador.



3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.6.1. Técnicas de la investigación

La exploración y la observación son las metodologías utilizadas para recaudar información. Guber (2001) dijo que la observación consta de dos actividades principales: observación sistemática y controlada del entorno del investigador (p. 57).

Para observar la realidad de sus sujetos y recopilar datos, los investigadores se involucran en las actividades y las vidas cotidianas de los participantes de la investigación.

Debido a esto, se recomienda hacer observaciones y solo describir lo que se observa al informar las observaciones. Como una nueva preocupación pasiva y una investigación únicamente receptiva, la observación cambiará.

Como dicen los autores, ser capaz de observar de manera efectiva requiere algunas habilidades sociales que los investigadores deben adquirir.

Instrumentos de la investigación

Reconocimientos de instrumentos para sujetos de exploración



N°	Elementos	Datos
1	Variable I	Variable independiente
2	Variable D	Variable dependiente
3	Ficha técnica	Instrumento
4	Año	2020
5	Tipo de instrumento V.I.	Encuesta
6	Tipo de instrumento V.D.	Encuesta
7	Lugar:	Institución u organización
8	Tiempo de administración	20 minutos.
9	Niveles Rango	Alto. Medio. Bajo.

Fuente: Elaboración del investigador

DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

a. **Instrumento:** Variable Independiente

Variable Independiente: Dimensiones

Dimensión	Ítems
Dimensión N° 1 - Método de evaluación del desempeño gerencial	07
Dimensión N° 2 - Funciones del director	05
Dimensión N° 3 - Perfil del director	14
Total	26

Fuente: Elaboración del investigador.

b. **Instrumento:** Variables dependientes

Variables dependientes: Dependientes

Dimensión	Ítems
Dimensión N° 1 - Tipos de sistemas organizacionales	04
Dimensión N° 2 - Propiedades del clima organizacional	09
Total	13

Fuente: Elaboración del explorador.

c. Resumen del instrumento V. I – V.D

Resumen: Variables Independientes / Dependientes

VARIABLES	Ítems
Variable independiente	26
Variable dependiente	13
Total	39

Nota: Elaboración del investigador.

3.7. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.7.1. Validación de los instrumentos

Están respaldados por técnicas de juicio de expertos, y es necesario evaluarlas.

Validación

En este sentido, la validez es un enfoque para determinar si las afirmaciones, conclusiones y conclusiones son ciertas. Para demostrar cuán legítimo es el elemento multimedia presentado, se aplica la validez.



(Adv, 2009, p. 49).

Puede elegir indicadores representativos de las cualidades que desea medir gracias a la validación experta de los instrumentos y a las preguntas de la encuesta.

Una encuesta de percepción para ambas variables (variables dependientes independientes), como se describe a continuación, es una herramienta validada por el juicio profesional. Las validaciones se realizaron utilizando el juicio experto, que evaluó la coherencia de los elementos sugeridos de cuestionarios usando una serie de criterios establecidos en matrices de validación. Tres expertos hicieron sus selecciones para los criterios en esta situación.

En este sentido, la validez es un enfoque para determinar si las afirmaciones, conclusiones y conclusiones son ciertas. Esto implicaría que el examen de validación se usa para demostrar la justificación de los elementos de los medios que se presentan. Avant (2009), p. 49).

Los expertos han validado las herramientas, y las interrogantes de la encuesta permiten una selección significativa de índices para las propiedades que se está midiendo.

Validez de contenido del instrumento variable independiente.

N°	Validador	Resultado
1	Primer experto	Aplicable
2	Segundo experto	Aplicable
3	Tercer experto	Aplicable

Fuente: Certificado de validez del instrumento

Validez de contenido del instrumento variable dependiente.

N°	Validador	Resultado
1	Primer experto	Aplicable
2	Segundo experto	Aplicable
3	Tercer experto	Aplicable

Fuente: Certificado de validez del instrumento

3.7.2. Confiabilidad de los instrumentos

La aplicación del método de consistencia interna de Alpha Cronbach arroja resultados sobre la confiabilidad del instrumento. Se evalúa la confianza del equipo. Por eso, es crucial entender que la confiabilidad de instrumentos está determinada por un método de consistencias internas que utiliza los resultados de una prueba piloto que involucra a 20 sujetos. Estos resultados se conocen como factores de confiabilidad e incluyen:



Escala de Alpha de Cronbach.

N°	Escala	Significado
1	-1 a 0	No es confiable
2	0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
3	0.50 – 0.69	Moderad confiabilidad
4	0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
5	0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

Nota: Hernández, R. Fernández, C.; Batista, P. (2014)

Tenga en cuenta que estas escalas pueden producir valores muy cercanos a 1. Esto indica que la maquinaria es extremadamente confiable. Podemos comenzar analizando los hallazgos en base a las siguientes valoraciones utilizando la escala de Likert.

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Evalúa el nivel de precisión de cada instrumento. Aquí se aplicó la coeficiencia alfa de Cronbach. Esto establece la tolerancia de confiabilidad del dispositivo, y la formulación es:

El alfa de Cronbach se calcularía usando las varianzas de la siguiente manera:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados
- K es el número de preguntas o ítems.

APLICACIÓN DEL COEFICIENTE DE ALPHA DE CRONBACH

Pudimos encontrar los siguientes resultados aplicando la coeficiencia alfa de Cronbach, que fue determinado por el programa SPSS 22:

Alfa de Cronbach: La fiabilidad de los cuestionarios de la variable independiente.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Variable independiente	0.941	20

Nota: Elaboración del explorador.

El instrumento de variable independiente es muy confiable debido a que la coeficiencia obtenida es de 0.941, lo cual indicaría alta confiabilidad.

Alfa de Cronbach: La confianza de la variable dependiente en el cuestionario.

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Variable dependiente	0.918	18

Nota: Elaboración del explorador

La coeficiencia obtenida, que tiene una valoración de 0,918, indicaría alta confiabilidad del instrumento usado para medir la variable dependiente.

Esto indica que, en cuanto a las dos variables de exploración y sus respectivas dimensiones, ambos instrumentos son muy confiables. Los hallazgos de la encuesta serán confiables si los índices y los factores de control son consistentes.

3.8. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS (Si tiene hipótesis la tesis)

3.8.1. Diseño estadístico

La información se procesa y la información se recauda agregando estadísticas descriptivas a tabulaciones y figuras. Se emplearon frecuencias y proporciones para mostrar la información, y se usó estadística descriptiva durante todo el procedimiento de análisis de información. Para lograr esto, se usan Windows SPSS21 y la aplicación Excel junto con enfoques estadísticos.



3.8.2. Planteamiento de las hipótesis

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$:

H_0 : El desempeño gerencial repercute de forma indirecta en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en la localidad de Juliaca provincia de San Román en al año 2020.

$P_1 = P_2 = P_3 = \dots = P_n$

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$:

H_a : El desempeño gerencial repercute de forma directa en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en la localidad de Juliaca provincia de San Román en al año 2020.

$P_1 \neq P_2 \neq P_3 \neq \dots \neq P_n$



CAPITULO IV

RESULTADOS

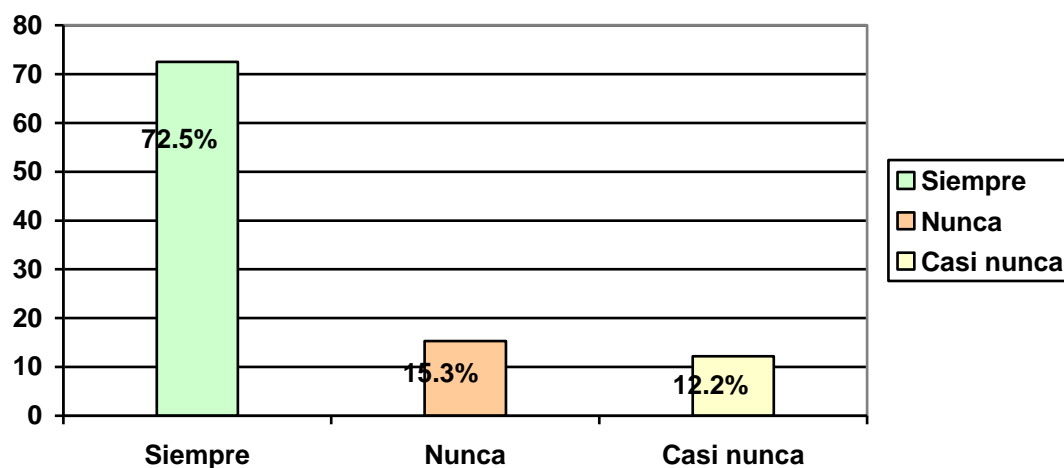
4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Tabla 1: Según al objetivo general tienes conocimientos sobre la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en la localidad de Juliaca provincia de San Román en el año 2020

Desempeño gerencial en el clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	190	72.5
Nunca	40	15.3
Casi nunca	32	12.2
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 1: Según al objetivo general tienes conocimientos sobre la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las I.E. Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en la localidad de Juliaca provincia de San Román en el año 2020



INTERPRETACIÓN

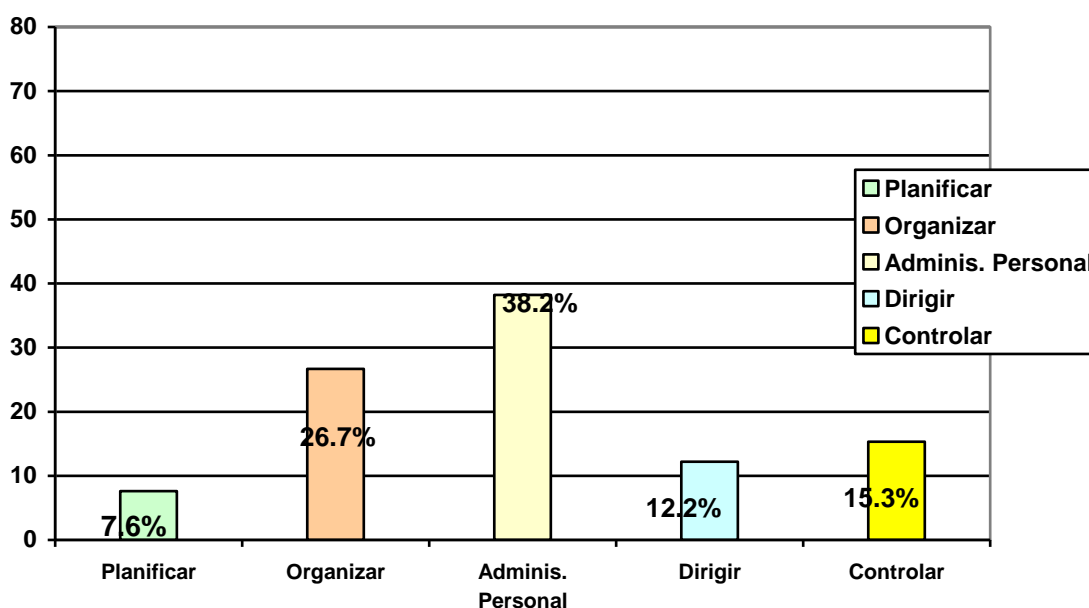
Tabulación y Gráfico 1: Un total de 262 encuestados a la pregunta: Conforme a la finalidad general ¿Conoces el impacto del desempeño empresarial en el clima organizacional de las I.E. públicas primarias rurales de la localidad de Juliaca de San Romain en el año 2020?

Tabla 2: Sobre las funciones del director, cuál de estos indicadores para usted es el más importante

Funciones del director	Frecuencia	Porcentaje
Planificar	20	7.6
Organizar	70	26.7
Administrar personal	100	38.2
Dirigir	32	12.2
Controlar	40	15.3
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 2: Sobre las funciones del director, cuál de estos indicadores para usted es el más importante





INTERPRETACIÓN

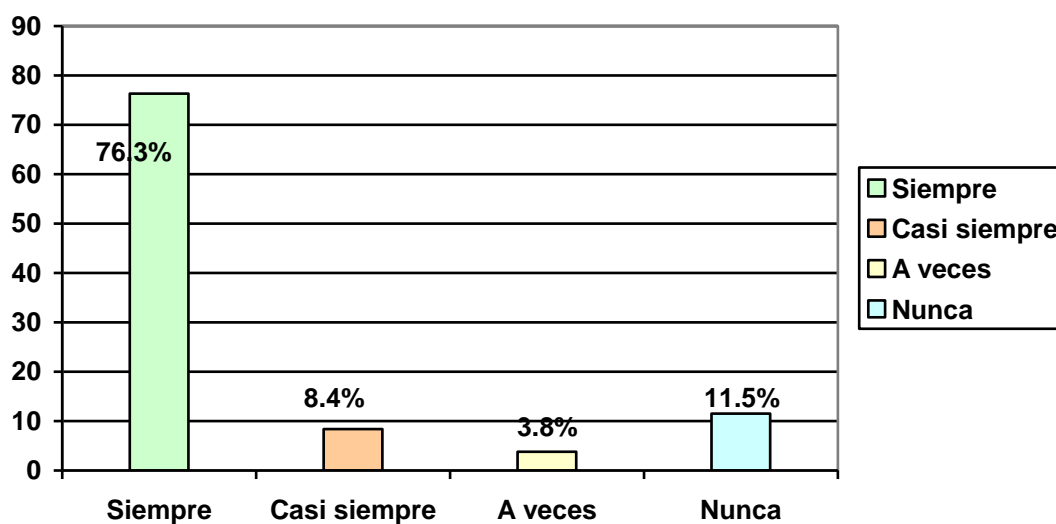
En la tabulación y gráfico 2: De un total de 262 entrevistados a la pregunta: Sobre las funciones del director, cuál de estos indicadores para usted es el más importante: de las cuales 20 encuestados respondieron planificar, que equivale 7.6%, 70 encuestados respondieron organizar, que equivale 26.7%, 100 encuestados respondieron administrar personal, que equivale 38.2%, 32 encuestados respondieron dirigir, que equivale 12.2% y por último 40 encuestados respondieron controlar, que equivale 15.3%.

Tabla 3: En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo

Existe una adecuada estructura organizativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	200	76.3
Casi siempre	22	8.4
A veces	10	3.8
Nunca	30	11.5
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 3: En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo





INTERPRETACIÓN

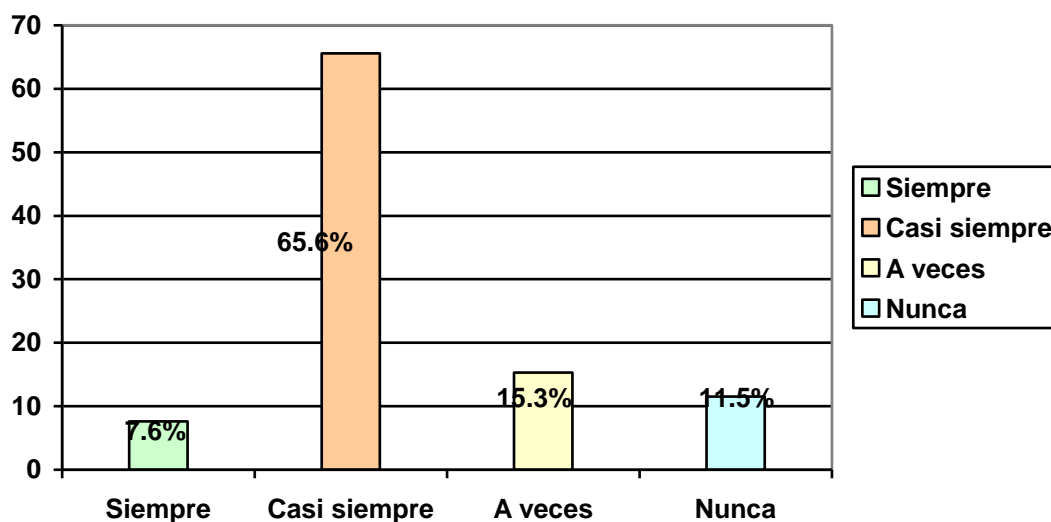
En la tabulación y gráfico 3: De 262 entrevistados a la pregunta: En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo: de las cuales 200 encuestados respondieron siempre, que equivale 76.3%, 22 encuestados respondieron casi siempre, que equivale 8.4%, 10 encuestados respondieron a veces, que equivale 3.8% y por último 30 encuestados respondieron nunca, que equivale 11.5%.

Tabla 4: En la I.E. donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permite el logro de los objetivos y metas institucionales

El personal directivo implementa una estructura organizativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	7.6
Casi siempre	172	65.6
A veces	40	15.3
Nunca	30	11.5
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Gráfico 4: En la I.E. donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permite el logro de los objetivos y metas institucionales





INTERPRETACIÓN

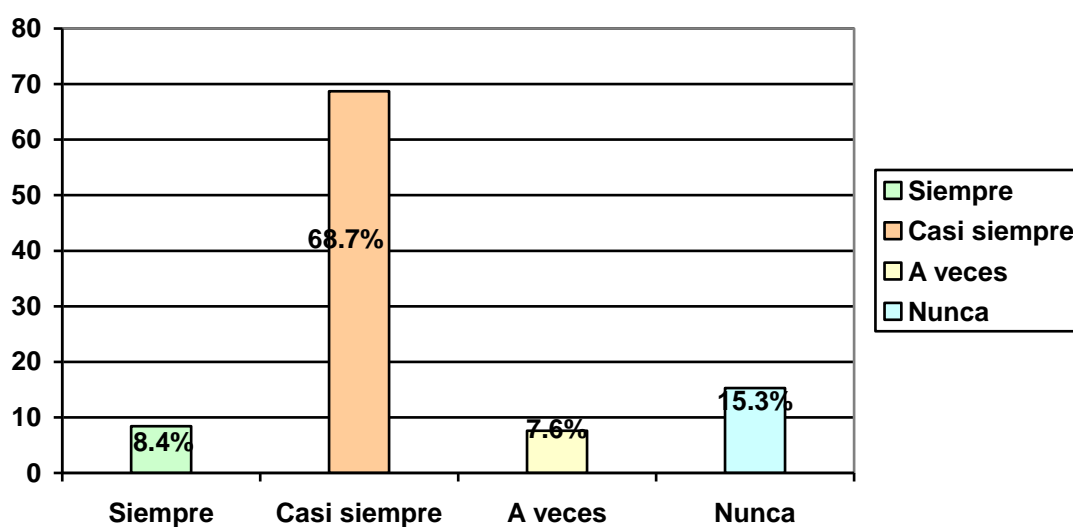
En la tabulación y gráfico 4: De 262 entrevistados a la pregunta: En la I.E. donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permitiría el logro de los objetivos y metas institucionales: de las cuales 20 encuestados respondieron siempre, que equivale 7.6%, 172 encuestados respondieron casi siempre, que equivale 65.6%, 40 encuestados respondieron a veces, que equivale 15.3% y por último 30 encuestados respondieron nunca, que equivale 11.5%.

Tabla 5: En la I.E. se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros

Se producen cambios en forma permanente en materiales educativos	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	8.4
Casi siempre	180	68.7
A veces	20	7.6
Nunca	40	15.3
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 5: En la I.E. se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros





INTERPRETACIÓN

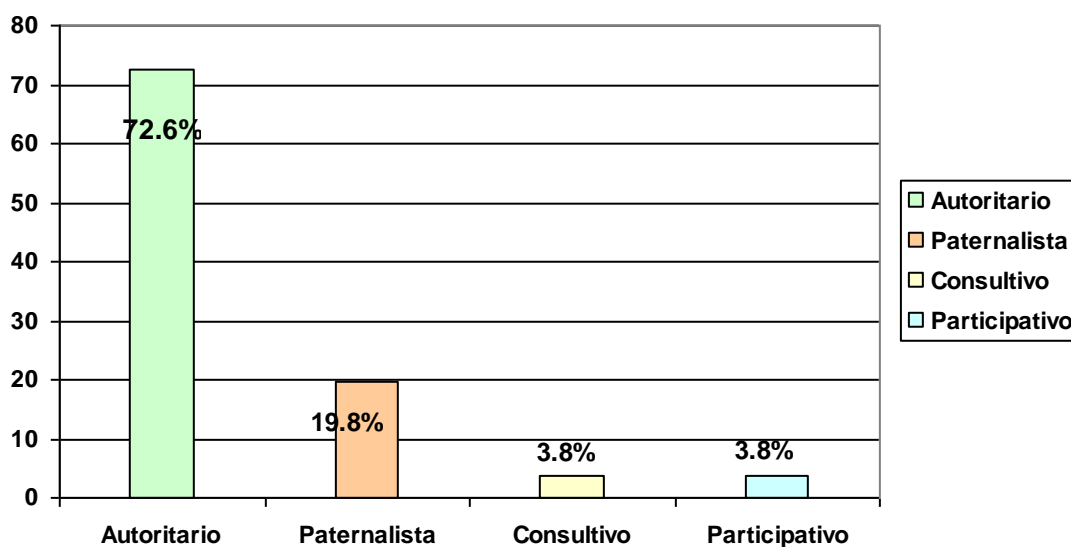
En la tabulación y gráfico 5: De 262 entrevistados a la pregunta: En la institución educativa se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros: de las cuales 22 encuestados respondieron siempre, que equivale 8.4%, 180 encuestados respondieron casi siempre, que equivale 68.7%, 20 encuestados respondieron a veces, que equivale 7.68% y por último 40 encuestados respondieron nunca, que equivale 15.3%.

Tabla 6: Los tipos de sistemas organizacionales, cuál de estos indicadores es el más importante

Sistemas organizacionales	Frecuencia	Porcentaje
Autoritario	190	72.6
Paternalista	52	19.8
Consultivo	10	3.8
Participativo	10	3.8
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Gráfico 6: Los tipos de sistemas organizacionales, cuál de estos indicadores es el más importante





INTERPRETACIÓN

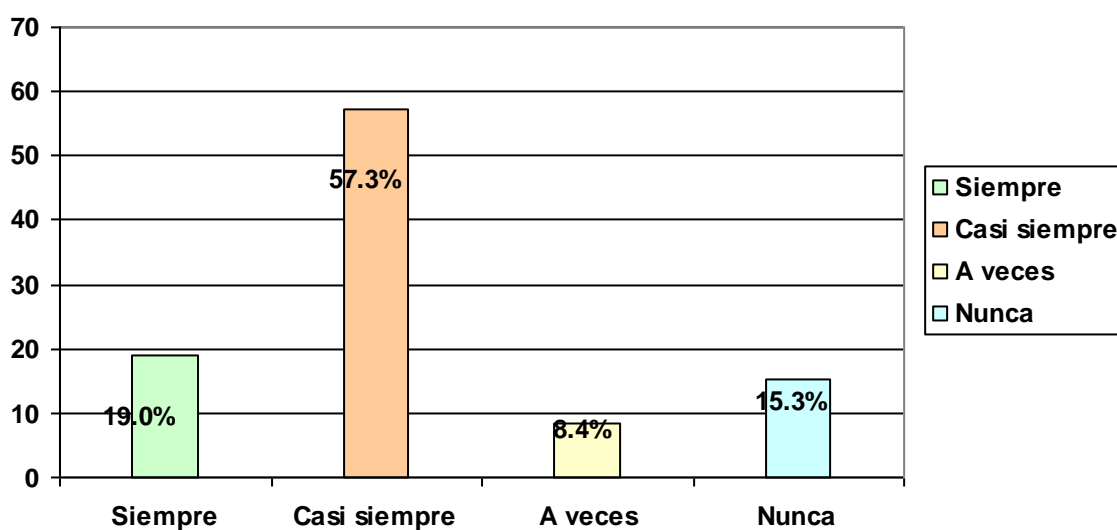
En la tabulación y gráfico 6: De 262 entrevistados a la pregunta: Los tipos de sistemas organizacionales, cuál de estos indicadores es el más importante: de las cuales 190 encuestados respondieron autoritario, que equivale 72.6%, 52 encuestados respondieron paternalista, que equivale 19.8%, 10 encuestados respondieron consultivo, que equivale 3.8% y por último 10 encuestados respondieron participativo, que equivale 3.8%.

Tabla 7: El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados

Autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	19.0
Casi siempre	150	57.3
A veces	22	8.4
Nunca	40	15.3
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 7: El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados





INTERPRETACIÓN

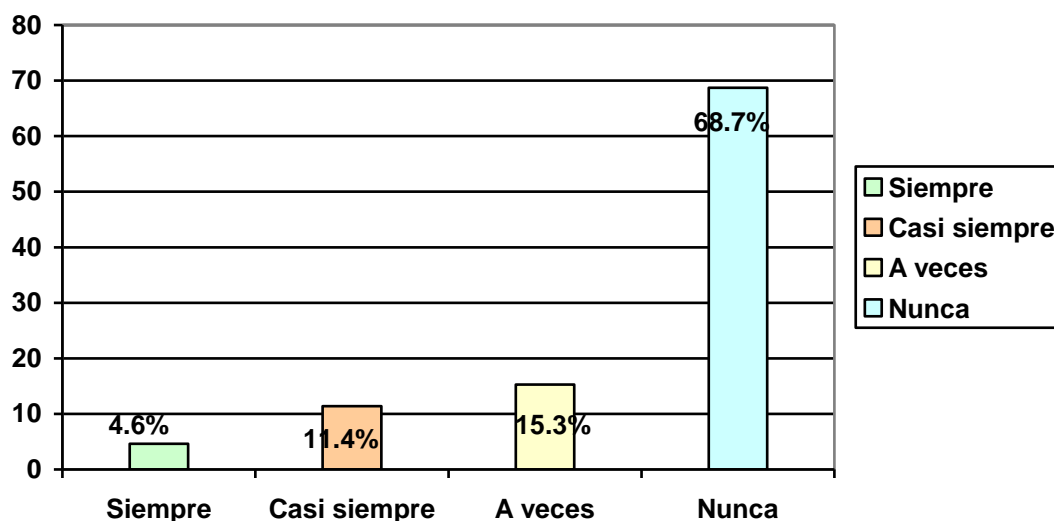
En la tabulación y gráfico 7: De 262 entrevistados a la pregunta: El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados: de las cuales 50 encuestados respondieron siempre, que equivale 19.0%, 150 encuestados respondieron casi siempre, que equivale 57.3%, 22 encuestados respondieron a veces, que equivale 8.4% y por último 40 encuestados respondieron nunca, que equivale 15.3%.

Tabla 8: Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional

Muestra cohesión y firmeza en el desarrollo institucional	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	4.6
Casi siempre	30	11.4
A veces	40	15.3
Nunca	180	68.7
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 8: Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional



INTERPRETACIÓN

En la tabulación y gráfico 8: De 262 entrevistados a la pregunta: Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional: de las cuales 12 encuestados respondieron siempre, que equivale 4.6%, 30 encuestados respondieron casi siempre, que equivale 11.4%, 40 encuestados respondieron a veces, que equivale 15.3% y por último 180 encuestados respondieron nunca, que equivale 68.7%.

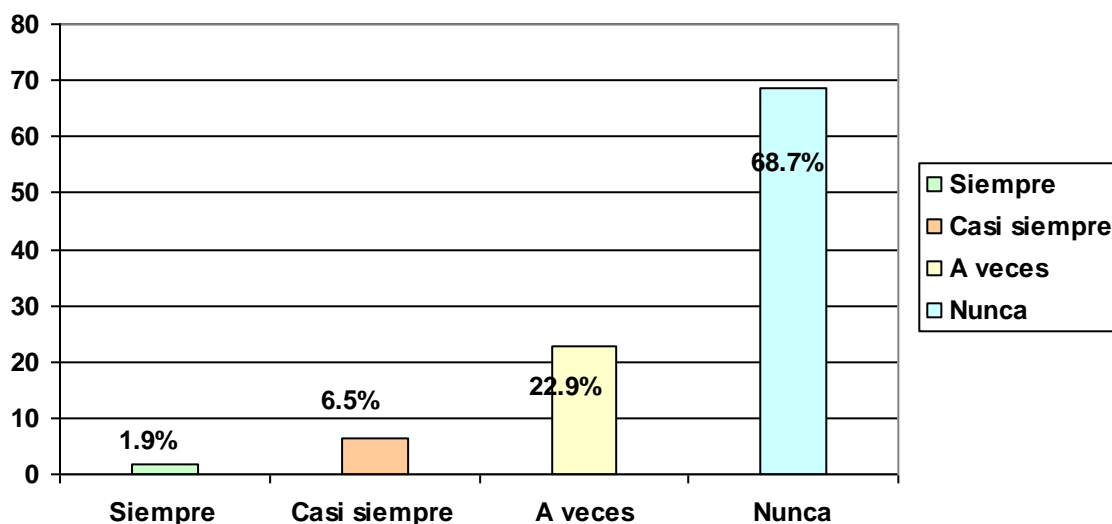
Tabla 9: El personal que labora en la I.E. generan un apoyo mutuo para la concreción de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar el centro educativo

Apoyo mutuo para concertación de actividades curriculares	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	05	1.9
Casi siempre	17	6.5
A veces	60	22.9
Nunca	180	68.7
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 9: El personal que labora en la I.E. generan un apoyo mutuo para la concreción de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar

el centro educativo



INTERPRETACIÓN

En la tabulación y gráfico 9: De 262 entrevistados a la pregunta: El personal que labora en la I.E. generan un apoyo mutuo para la concreción de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar el centro educativo: de las cuales 05 encuestados respondieron siempre, que equivale 1.9%, 17 encuestados respondieron casi siempre, que equivale 6.54%, 60 encuestados respondieron a veces, que equivale 22.9% y por último 180 encuestados respondieron nunca, que equivale 68.7%.

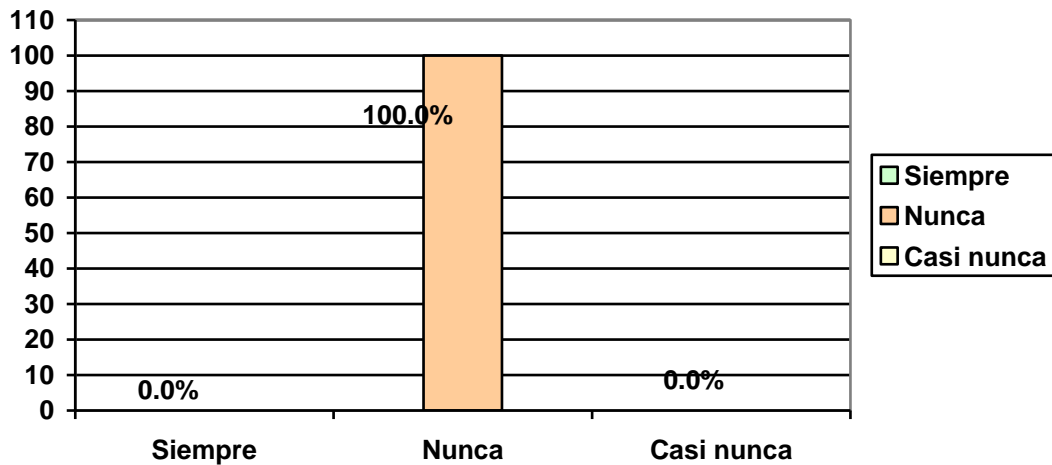


Tabla 10: Tienes conocimiento sobre clima organizacional

Clima organizacional	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	00	0.0
Nunca	262	100.0
Casi nunca	00	0.0
TOTAL	262	100.0

Nota: Elaboración propia

Figura 10: Tienes conocimiento sobre clima organizacional



INTERPRETACIÓN

En la tabulación y gráfico 10: De 262 entrevistados a la pregunta: Tienes conocimiento sobre clima organizacional: de las cuales 0 encuestados respondieron siempre, que equivale 0.0.3%, 262 encuestados respondieron nunca, que equivale 100.0%, y por último 0 encuestados respondieron casi nunca, que equivale 0.0%



4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS(Si tiene hipótesis kas tesis)

Verificación de la corrección de las hipótesis propuestas en este trabajo de exploración experimental.

La formulación de Pearson:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$



DETERMINACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS.

H1: $R_{xy} \neq 0$ (significaría que hay influencia entre variables)

H0: $R_{xy} = 0$ (significaría que no hay influencia entre variables)

NIVEL DE SIGNIFICANCIA.

Se utilizó un umbral significativo del 1% al 10% cuando no se requería este nivel. Se supone un umbral significativo del 5%. $H. \alpha = 0.05$

ESTADÍSTICA DE PRUEBA.

Se usó las distribuciones T con n-2 niveles de libertad.

$$t_c = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Dónde:

t_c : T calculada

n: tamaño de muestra

r: coeficiencia de efecto.

REGLA DE DECISIÓN.

Si $t_c > t_t$, rechazarse H_0



4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a los hallazgos del presente estudio el desempeño gerencial en las variables 1 y 2 es cultura organizacional. Es claro que la efectividad del liderazgo está influenciada por la cultura organizacional en las instituciones públicas locales. La Tabla 1 ilustra esto.

Como se muestra en la Tabla 2, existe una conexión entre la función del director de gestionar y organizar los recursos humanos y lo que ya se conoce como gestiones de recursos humanos, que es el proceso de alcanzar las finalidades organizacionales a través de la planificación. Es obvio. Para el mejor desempeño posible de las funciones



necesarias, es necesaria las organizaciones, las gestiones de los recursos y las gestiones adecuadas del personal.

Las responsabilidades de cada miembro del equipo deben establecerse claramente en el proceso. Esto garantiza que todos tengan aproximadamente la misma cantidad de trabajo por hacer y que las tareas se terminen rápidamente, lo que lleva a una mejor gestión de la institución y una mejor preparación de los docentes. Institución IUGEL San Román.

Las tareas que cada miembro del equipo debe completar deben definirse claramente durante este proceso. Para administrar las instituciones de manera más efectiva y mejorar la formación docente, esto garantiza que todos tengan la misma cantidad de trabajo por hacer y que las tareas se completen rápidamente. Instituciones vinculadas a la UGEL San Román.

De acuerdo con lo anterior, podemos contribuir a la vinculación entre el clima organizacional y las variables de desempeño del liderazgo. En el distrito rural de Juliaca de San Román, la educación de nivel medio se podía encontrar en instituciones de nivel inferior.

Finalmente, los hallazgos de este estudio respaldan las generalizaciones hechas por estudios anteriores y pueden aumentar nuestra comprensión de las ventajas de las comunidades rurales, lo que permite buscar investigaciones futuras sobre poblaciones adicionales. a la realidad urbana.



CONCLUSIONES

- PRIMERA** : De acuerdo con el propósito general, se logró determinar si se tiene conocimiento del impacto de los desempeños gerenciales en el clima organizacional de las I.E. pública de primer nivel de la zona rural Localidad Juliaca, provincia San Román año 2020. Esto demuestra que conocen el impacto del desempeño gerencial en relación al clima organizacional.
- SEGUNDA** : Encontramos que la función del director en las gestiones de recursos humanos es crítica para el liderazgo institucional y óptima para la educación de los estudiantes, y que son los que están mejor educados.
- TERCERA** : Siempre hemos encontrado que existe una adecuada estructura organizacional que permite el desarrollo y progreso del Centro Educativo frente a otros Centros Educativos ubicados en la zona rural de la localidad de Juliaca.
- CUARTA** : En cuanto Al clima organizacional no hay conocimiento, o se puede decir que no hay conocimiento porque el nivel de respuesta es muy alto porque con respecto al clima organizacional está relacionada con la educación y no otro con concepto.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : A toda la comunidad educacional especialmente a los pedagogos en educación, la actual exploración es la de continuar y profundizar respecto al desempeño gerencial y el clima organizacional de los educandos de las I.E. de la zona rural de la localidad de Juliaca.
- SEGUNDA** : Conjuntamente con la función del director en la gestión de recursos humanos no sea crítica para el liderazgo institucional y sea óptima para la educación en los estudiantes, podemos desarrollar actividades para el mejor funcionamiento de la institución educacional
- TERCERA** :A las I.E. involucradas en la siguiente investigación que tomen en cuenta resultados para efectuar una adecuada estructura organizacional que permite el desarrollo y progreso del Centro Educativo frente a otros Centros Educativos ubicados en la zona rural de la localidad de Juliaca.
- CUARTA** : En cuanto Al clima organizacional se le recomienda al director que debe explicar a los profesores sobre el clima organizacional, ya que este tema hay tanto en educación, empresa, etc. Para que los profesores se enfoque solamente el clima organizacional en educación.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, F., Vitoria, D., Arteta, A. & Ospino, C. (2021). Determinantes del desempeño gerencial: Instituciones de Educación Superior del departamento Atlántico-Colombia frente al Covid-19. 19 febrero. Ministerio de Educación (2021). *Informe del plan de acción del clima organizacional 2021 DEL Programa Nacional De Infraestructura Educativa*.
- Arias, F. (2006) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional (1980) *Ley Orgánica de Educación con su Reglamento*, Gaceta oficial Extraordinaria N° 2.635, Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional (2000) *Constitución República Bolivariana De Venezuela*, Gaceta oficial Extraordinaria N° 5.453, Caracas, Venezuela.
- Asamblea Nacional (2009) *Ley Orgánica de Educación*, Gaceta oficial extraordinaria N° 5.929, Caracas, Venezuela.
- Balestrini, M. (2002) *Como se elabora el proyecto de investigación*. BL Consultores asociados. Servicio Editorial. Venezuela.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Octava edición. México D.F.2007.
- Chiavenato, I (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Editora McGraw-Hill. México, 2000. Pág. 171.



- Corrales, I. y Díaz, J (2003) *El clima organizacional*. Documento en línea
- Daft, R. (2004) *Administración*, sexta edición. Editorial Thomson.
- Díaz, E. (2006) *El desempeño gerencial del director escolar y su efecto en el clima organizacional*. Universidad de Carabobo.
- Flores, J. (2007) *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional en el caso dl laboratorio Infarmasa S.A*. Lima Perú
- Goncalves, A. (S/F) Dimensiones del CLIMA ORGANIZACIONAL [Consultado 05/05/2011].
- Lopez, R. (2009) *Manual del supervisor, director, y docente para planteles oficiales y privados*. Publicaciones Monfort. Caracas, Venezuela.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005) *Administración*, Octava Edición.
- Rodríguez, D. (2005) *Diagnóstico Organizacional*. México D.F. EditorialAlfaomega
- Rojas, F. (2004) *Motivación y comportamientos en la organización*. Artículo digital.
- Silva, R. y otros (2007) *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación*. Documento en línea
- UNESCO (2005) *Informe de seguimiento Educación para Todos*. [Documento en línea] Disponible en: <http://portal.unesco.org>



Vanegas, C. (2010) *Factores influyentes en la efectividad del desempeño gerencia de los equipos de trabajo en el Instituto Educativo "Juan XXIII"*. Universidad de Carabobo.

Zabalza, M. (2005) *La mejora de la calidad en las escuelas*. Propuestas Candidus.

Webgrafía

<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593021/html/>

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1875064/Plan%20de%20acci%C3%B3n%20de%20clima%20organizacional%202021%20-%20DE%20N%20083-2021.pdf>

<http://www.monografias.com/trabajos64/evaluacion-desempeno-docente-mejoramiento-educacion/evaluacion-desempeno-docente-mejoramiento-educacion2.shtml>

<http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/clima-organizacional.htm>



APÉNDICES



APÉNDICE Nº 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OPERACIÓN DE VARIABLES		METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	
PG. ¿Cuál es la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?	OG Explicar la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020.	HG. El desempeño gerencial repercute directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020.	Variable independiente (1)	1.1. Método de evaluación del desempeño gerencial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ MÉTODO Analítico Explicativo ▪ TIPOLOGÍA Descriptivo ▪ NIVEL No experimental ▪ DISEÑO
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS		1.2. Funciones del director	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ PE1. ¿Cuál es la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román? 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ OE1. Conocer la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ HE1. El método de evaluación del desempeño gerencial repercute directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. 		1.3. Perfil del director	



- PE2. ¿De qué manera repercute las funciones del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?
- PE3. ¿Cómo repercute el perfil del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?
- PE4. ¿Cuál es la repercusión de los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román?
- OE2. Describir la repercusión de las funciones del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- OE3. Identificar la repercusión del perfil del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- OE4. Analizar la repercusión de los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- HE2. Las funciones del director repercuten directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- HE3. El perfil del director repercute directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.
- HE4. Los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional repercute directamente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román.

Variable dependiente (2)

- 2.1. Tipos de sistemas organizacionales
- 2.2. Propiedades del clima organizacional

Explicativo compuesto

- **POBLACIÓN**
41 sujetos de investigación.
- **MUESTRA**
Mediante el método probabilístico de forma sistemática del total de: 37 sujetos de investigación.
- **TÉCNICAS**
Revisión documental
Encuesta.
- **INSTRUMENTOS**
Cuestionario



PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	V. D.V				
<p>-¿Cuál es la correlación existente la dimensión de la formación ética y el rendimiento académico de los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca?</p> <p>-¿Cuál es la correlación existente entre la dimensión del desempeño profesional y esfuerzo de carga laboral de universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca?</p> <p>-¿Cuál es la correlación entre la dimensión formación ética y características académicas de procedencia de los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca?</p> <p>-¿Cuál es la correlación entre la dimensión Desempeño profesional y la vocación del estudiante en los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca?</p>	<p>-Explicar la correlación existente la dimensión de la formación ética y el rendimiento académico de los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca</p> <p>-Demostrar la correlación existente entre la dimensión del desempeño profesional y esfuerzo de carga laboral de universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca.</p> <p>-Contrastar correlación entre la dimensión formación ética y características académicas de procedencia de los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca</p> <p>- Abstaer la correlación entre la dimensión Desempeño profesional y la vocación del estudiante en los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca</p>	<p>- Existe correlación existente la dimensión de la formación ética y el rendimiento académico de los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca</p> <p>- La dimensión del desempeño profesional tiene correlación con la dimensión esfuerzo de carga laboral de universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca.</p> <p>-La dimensión formación ética tiene correlación con las características académicas de procedencia de los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca</p> <p>-El Desempeño profesional tiene correlación con la vocación del estudiante en los universitarios de las facultades de educación en las universidades de la provincia de San Román Juliaca</p>	<p>V. D.V</p> <p>E -</p>	<p>Características académicas de procedencia</p> <p>Esfuerzo y efectos de carga laboral</p> <p>Vocación del estudiante</p>	<p>-Financiamiento.</p> <p>-Evaluación de ingreso.</p> <p>-Cantidad de estudiantes.</p> <p>-Cantidad de horas.</p> <p>-Asistencia a clases.</p> <p>-Estrategias de estudio.</p> <p>-Trabajos presentados a tiempo.</p> <p>-Participación en clases.</p> <p>-Interés</p> <p>-Motivación.</p> <p>-Satisfacción.</p> <p>-Estabilidad.</p>	<p>Muy alto</p> <p>Alto</p> <p>Moderado</p> <p>Bajo</p> <p>Muy bajo</p>	<p>Peruana Unión de Juliaca.</p> <p>TÉCNICAS e INSTRUMENTOS</p> <p>-Encuesta</p> <p>-Análisis</p> <p>-Observación</p> <p>-Cuestionario</p>



APÉNDICE Nº 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

TÍTULO: DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN

Problema General	Objetivos General	Hipótesis General	Variables Independiente	Dimensiones	Indicadores	Diseño de investigación
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en el año 2020? 	<ul style="list-style-type: none"> Explicar la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020. 	<ul style="list-style-type: none"> El desempeño gerencial repercute directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020. 	Desempeño gerencial	<ul style="list-style-type: none"> Método de evaluación del desempeño gerencial Funciones del director Perfil del director 	<ul style="list-style-type: none"> Ensayos escritos Incidentes críticos Escala de calificación Escala de calificación Com. multipersonales Objetivos Retroalimentación Planificar Organizar Administrar personal Dirigir Controlar Habilidades Destrezas y técnicas Actitudes Valores Hábitos Planificar Organizar Ejecutar Asesorar Supervisar Motivar Evaluar Investigar Informar 	<p>MÉTODO Analítico explicativo, descriptivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN No experimntal</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>POBLACIÓN 281 docentes de las instituciones educativas Nivel Inicial de la zona rural distrito Juliaca</p> <p>MUESTRA 262 docentes</p> <p>TÉCNICAS La observación y la encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Diseño de investigación
<p>Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román? ¿De qué manera repercute las funciones del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román? ¿Cómo repercute el perfil del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román? ¿Cuál es la repercusión de los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román? 	<p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Conocer la repercusión del método de evaluación del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. Describir la repercusión de las funciones del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. Identificar la repercusión del perfil del director en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. Analizar la repercusión de los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. 	<p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Método de evaluación del desempeño gerencial repercute directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. Las funciones del director repercuten directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. El perfil del director repercute directamente en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. Los tipos de sistemas organizacionales del clima organizacional repercute directamente de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román. 	<p>Dependiente</p> <p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de sistemas organizacionales Propiedades del clima organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Autoritario Paternalista Consultivo Participativo Estructura Responsabilidad Recompensa Desafíos Relaciones Cooperación Estándares Conflictos 2.9. Identidad 	



APÉNDICE Nº 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Desempeño gerencial	Es la medida de la eficiencia y la eficacia de un gerente; grado en que determina o alcanza los objetivos apropiados.	El desempeño gerencial ocupa un lugar central diseñado como un medio para que los gerentes, con el apoyo de sus equipos, faciliten los procesos y el cambio, tanto en las acciones como en la aplicación de las estrategias, de acuerdo con la situación que se presente.	Método de evaluación del desempeño gerencial	Ensayos escritos
				Incidentes críticos
				Escala de calificación
				Escala de calificación
				Com. multipersonales
				Objetivos
			Funciones del director	Retroalimentación
				Planificar
				Organizar
				Administrar personal
			Perfil del director	Dirigir
				Controlar
				Habilidades
				Destrezas y técnicas
				Actitudes
				Valores
				Hábitos
				Planificar
				Organizar
Ejecutar				
Asesorar				
Supervisar				
Motivar				
Evaluar				
Investigar				
Informar				



VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima organizacional	El clima organizacional, es "la atmósfera intangible la importancia de este enfoque reside en el hecho que el comportamiento de un docente no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el mismo de estos factores, el clima organizacional refleja la interacción entre las características personales y organizacionales	El clima organizacional se refiere a la percepción que tiene el personal de la cultura política, comunicación, liderazgo, interacciones entre áreas o equipos de trabajo, Educación. factores que interactúan constantemente, tales como condiciones físicas y/o laborales, incentivos, estado de ánimo, positivo o negativo sobre el desempeño de los empleados Productividad del servidor de la agencia.	Tipos de sistemas organizacionales	Autoritario
				Paternalista
				Consultivo
				Participativo
			Propiedades del clima organizacional	Estructura
				Responsabilidad
				Recompensa
				Desafíos
				Relaciones
				Cooperación
				Estándares
Conflictos				
Identidad				



APÉNDICE Nº 4

MATRIZ INSTRUMENTAL

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuentes de información	Instrumento		
Desempeño gerencial y su repercusión en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román	Variable independiente Desempeño gerencial	Método de evaluación del desempeño gerencial	Ensayos escritos Incidentes críticos Escala de calificación Escala de calificación Com. multipersonales Objetivos Retroalimentación	EDUCACIÓN	Cuestionario		
		Funciones del director	Planificar Organizar Administrar personal Dirigir Controlar				
	Perfil del director	Habilidades Destrezas y técnicas Actitudes Valores Hábitos Planificar Organizar Ejecutar Asesorar Supervisar Motivar Evaluar Investigar Informar					
	Variable dependiente Clima organizacional	Tipos de sistemas organizacionales	Autoritario Paternalista Consultivo Participativo			Educación	Cuestionario
		Propiedades del clima organizacional	Estructura Responsabilidad Recompensa Desafíos Relaciones Cooperación Estándares Conflictos Identidad				



APÉNDICE Nº 6

FICHAS DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO

.....

1.2. ESPECIALIDAD

.....

1.3. CARGO ACTUAL

.....

1.4. GRADO

ACADÉMICO.....

II. ASPECTO DE EVALUACIÓN

Promedio de valoración.....

a. Muy deficiente () b. Deficiente () c. Regular () d. Buena () e. Muy buena ()

NOTA: Para cada criterio considere la escala de 0,0 a 2,0 donde:

0.0 Muy deficiente (MD)	0.5 Deficiente /D)	1.0 Regular (R)	1.5 Bueno (B)	2.0 Muy bueno (MB)
--------------------------------	---------------------------	------------------------	----------------------	---------------------------



CRITERIOS DE EVALUACIÓN	VALORACIÓN				
	MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB) 2.0
1. CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					
2. OBJETIVIDAD: Esta expresado en forma de indicadores observables o medibles.					
3. ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumento de investigación.					
4. ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tienen una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					
5. COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					
6. COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refiere a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de investigación.					
7. CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					
8. METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger los datos confiables.					
9. ESTRUCTURA FORMA: El instrumento contiene todos los instrumentos básicos.					
10. ORIGINALIDAD: El instrumento es					



elaboración propia de lo contrario se menciona la fuente.					
---	--	--	--	--	--

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....

.....

.....

.....

RESOLUCIÓN

- a) Aprobado (C = 75%) ()
- b) Desaprobado (C = 25%) ()

Lugar y fecha.....

EXPERTO



APÉNDICE Nº 7

FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado señor(a) (Srta) profesora rogamos a Ud. brindarnos con la información requerida y que es completamente confidencial, con lo que nos estará apoyando, para realizar el trabajo de investigación sobre el clima organizacional de las instituciones educativas públicas del nivel de educación inicial. Sírvase marcar con un aspa (X) en una sola alternativa para cada ítem

SISTEMAS ORGANIZACIONALES

1. En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

2. En la institución educativa donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permite el logro de los objetivos y metas institucionales.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

3. En la institución educativa donde trabaja, se observa un rendimiento laboral eficiente de parte de los docentes y personal administrativo.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()



4. En la institución educativa la toma de decisiones se lleva a cabo con la participación plena del personal directivo, jerárquico, docentes y otros.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

5. En la institución educativa se observa la productividad generado por el personal directivo, docente e incluso de los estudiantes y otros.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

6 En la institución educativa se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

AMBIENTE LABORAL

7. El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

8. Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()



9. Los actores educativos de la institución educativa se desenvuelven bajo un clima de confianza recíproca entre ellos.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

10. El personal que labora en la institución educativa generan un apoyo mutuo para la concreción de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar el centro educativo.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

11. El director del plantel acostumbra merituar reconocer algunas labores extraordinarias a favor de la institución educativa.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()

12. El personal directivo muestra un trato con equidad a los miembros de la institución educativa.

- a. Siempre ()
- b. Casi siempre ()
- c. A veces ()
- d. Nunca ()



CUESTIONARIO

Según al objetivo general

1. **Según al objetivo general tienes conocimientos sobre la repercusión del desempeño gerencial en el clima organizacional de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Inicial de la zona rural en el distrito de Juliaca provincia de San Román en al año 2020**
 - a) Siempre
 - b) Nunca
 - c) Casi nunca

2. **Sobre las funciones del director, cuál de estos indicadores para usted es el más importante**
 - a) Planificar
 - b) Organizar
 - c) Administrar personal
 - d) Dirigir
 - e) Controlar

SISTEMAS ORGANIZACIONALES

3. **En la institución donde labora existe una adecuada estructura organizativa que permite el desarrollo del centro educativo**
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Nunca



- 4. En la institución educativa donde labora, el personal directivo implementa una adecuada estructura organizativa que permite el logro de los objetivos y metas institucionales**
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Nunca

- 5. En la institución educativa se producen cambios en forma permanente en lo que se refiere a materiales educativos, implementación de aula de innovación y entre otros.**
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Nunca

- 6. Los tipos de sistemas organizacionales, cuál de estos indicadores es el más importante**
 - a) Autoritario
 - b) Paternalista
 - c) Consultivo
 - d) Participativo

AMBIENTE LABORAL

- 7. El desarrollo institucional del centro educativo se realiza con una autonomía basada en principios éticos y administrativos adecuados.**
 - a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces



d. Nunca

8. Los actores educativos del centro educativos muestran cohesión y firmeza en el desarrollo institucional como producto de un buen clima institucional

a. Siempre

b. Casi siempre

c. A veces

d. Nunca

9. El personal que labora en la institución educativa generan un apoyo mutuo para la concretación de actividades curriculares y otras que permiten desarrollar el centro educativo

a. Siempre

b. Casi siempre

c. A veces

d. Nunca

10. Tienes conocimiento sobre clima organizacional

a) Siempre

b) Nunca

c) Casi nunca



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: ROSALÍA MARAZA YUCRA

1.2. Validado por:

1.3. Título de la investigación:
DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSIÓN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN, ...

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

N°	INDICADORES	VALORACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																			
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																			
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																			
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: 74% - BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 74%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: JULIACA, 15/11/2024

[Handwritten Signature]
 Dr. JESUS MAMA NIAMI
 FIRMA DEL EXPERTO

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 26-NOV-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROSALIA MARAZA YUCRA

Dirección: Jr. PACHACUTIAC S/N - Sta. ADRIANA - JULIACA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02306871

Teléfono: 972322438 email: rosaliamarazayucra@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRIA EN EDUCACION.

Escuela Profesional o Mención: EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Y GERENCIA EDUCATIVA.

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACION.

Asesor: DR. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAYICINO.

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DESEMPEÑO GERENCIAL Y SU REPERCUSION EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DEL NIVEL INICIAL DE LA ZONA RURAL EN EL DISTRITO DE JULIACA PROVINCIA DE SAN ROMÁN.

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima organizacional, repercusión, desempeño gerencial.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
 Título
 2da Especialidad
 Maestría
 Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo

 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

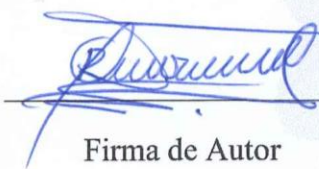
La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: DIDACTICA INTERCULTURAL - P39


Firma de Autor



huella digital

 06-NOV-2024
Fecha