



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



**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA
DEL DISTRITO DE SAN ROMAN, JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:
MARIA REYNA CARLOSVIZA HUANCCO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA- PERÚ

2025



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA
DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025**

TESIS PRESENTADA POR:

MARIA REYNA CARLOSVIZA HUANCOCO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

SEGUNDO MIEMBRO


Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS


Dr. JESUS MAMANI MAMANI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN P - 32



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0868-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 23 de diciembre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 8842 presentado por el (la) Bachiller: **CARLOSVIZA HUANCCO MARIA REYNA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **CARLOSVIZA HUANCCO MARIA REYNA** con número de DNI 40698130 con número de matrícula 1620100081 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°754-2025 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°1067-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000570 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original 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 artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), **TITULADO: GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** del (la) Bach: **CARLOSVIZA HUANCCO MARIA REYNA**, para optar el GRADO de: **MAESTRO EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Primer miembro	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Segundo miembro	: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA
Asesor	: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Martes, 30 de diciembre del 2025
Hora	: 09:30 a.m.
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01067-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 05 de setiembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-01637 de fecha 11 de agosto de 2025, el (la) Bach. CARLOSVIZA HUANCCO MARIA REYNA, con DNI N° 40698130, código de matrícula N° 1620100081, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); INFORME N° 00929-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 29 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-01637 el (la) Bach. CARLOSVIZA HUANCCO MARIA REYNA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00929-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** presentado por el (la) Bach. CARLOSVIZA HUANCCO MARIA REYNA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapata
DIRECTOR (a)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 00754-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 08 de julio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2025-006669 de fecha 5 de junio de 2025, el (la) Bach. CARLOSVIZA HUANCOCO MARIA REYNA, con DNI N° 40698130, código de matrícula N° 1620100081, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00528-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 27 de junio de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2025-006669 el (la) Bach. CARLOSVIZA HUANCOCO MARIA REYNA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dr. JESUS MAMANI MAMANI, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00528-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025** presentado por el (la) Bach. CARLOSVIZA HUANCOCO MARIA REYNA, para optar el **GRADO de MAESTRO EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al (a) Dr. JESUS MAMANI MAMANI.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Domingo Quiroz Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH. INC22/epg.



GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMAN, JULIACA, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

16%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.usanpedro.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.unjbg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

files01.core.ac.uk

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

Submitted to Universidad Nacional del Centro
del Peru

Trabajo del estudiante

1%

8

ojs.docentes20.com

Fuente de Internet

1%



Metadatos Complementarios

Título de la tesis	
GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMAN, JULIACA, 2025	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MARIA REYNA CARLOSVIZA HUANCCO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40698130
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0005-0533-2869
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JESUS MAMANI MAMANI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02425043
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-7372-6132
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820



Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTION DE LA EDUCACIÓN P-32
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
	País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Longitud: 15°29'34.1"S Latitud: 70°07'54.3"W Url Maps https://maps.app.goo.gl/w9XABdqpjbuC8BId6 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2025 – DICIEMBRE 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	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



UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLEROS VELASQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO

M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MARIA REYNA CARLOS VIZA HUANCOCO, identificado con DNI

Nro. 40698130 en mi condición de egresado de:

☐ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☒ Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

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

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN

EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMAN,

JULIACA, 2025

Asesorado por: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

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.

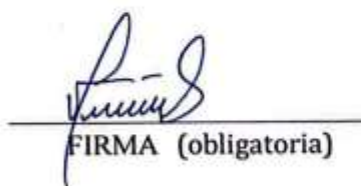
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

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 21 de ENERO del 2025


ASESOR


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico a mi familia, que ha sido mi roca en las buenas y en las malas, creyendo en mí y en mis habilidades y colmándome de amor y apoyo. Me han apoyado en las buenas y en las malas, y les estoy muy agradecido por ello.

Maria Reyna



AGRADECIMIENTO

Mi más profunda gratitud a todos los que han contribuido a que este proyecto fructifique de la manera que sea.

Maria Reyna



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I.....	14
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.1. Exposición de la situación problemática	14
1.2. Formulación del planteamiento del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del problema	16
1.3.1. Justificación Teórica	16
1.3.2. Justificación Práctica	16
1.3.3. Justificación Metodológica	17
1.4. Objetivos	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos	17
1.5. Hipótesis.....	17
1.5.1. Hipótesis general	18
1.5.2. Hipótesis Específicas	18
1.6. Variables	18
1.6.1. Variable 1	18



1.6.3. Matriz operacional de las variables.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
3.1.2. Antecedentes nacionales.....	22
3.1.3. Antecedentes locales.....	24
3.2. Marco teórico.....	27
3.2.1. Clima organizacional.....	27
3.2.2. Gestión educativa	31
3.3. Marco conceptual	34
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	37
3.1. Enfoque de la investigación	37
3.2. Método de la investigación.....	37
3.3. Tipo de la investigación.....	37
3.4. Nivel de la investigación.....	38
3.5. Diseño de la investigación.....	38
3.6. Población y muestra.....	39
3.6.1. Población	39
3.6.2. Muestra	39
3.7. Técnicas e instrumentos de investigación	40
3.7.1. Técnicas:.....	40
3.7.2. Instrumento	41
3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento	41
3.8.1. Confiabilidad	41



3.9. Diseño de contrastación de hipótesis	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1. RESULTADOS OBTENIDOS	43
4.1.1. Resultados de la variable 1: Gestión Educativa	43
4.1.2. Resultados de la variable 1: Clima organizacional	56
4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS	68
4.2.1. Prueba de hipótesis General	68
4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1	70
4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2	72
4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3	74
4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	76
CONCLUSIONES	78
RECOMENDACIONES	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	92



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Gestión educativa	43
Tabla 2 Dimensión institucional.....	47
Tabla 3 Dimensión administrativa	50
Tabla 4 Dimensión pedagógica.....	53
Tabla 5 Clima organizacional	56
Tabla 6 Dimensión institucional.....	59
Tabla 7 Dimensión administrativa	62
Tabla 8 Dimensión pedagógica.....	65
Tabla 9 Prueba de hipótesis general	68
Tabla 10 Prueba de hipótesis específica 1	70
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 2	72
Tabla 12 Prueba de hipótesis específica 3	74



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión educativa.....	43
Figura 2 Dimensión institucional	47
Figura 3 Dimensión administrativa.....	50
Figura 4 Dimensión pedagógica	53
Figura 5 Clima organizacional	56
Figura 6 Dimensión institucional	59
Figura 7 Dimensión administrativa.....	62
Figura 8 Dimensión pedagógica	65



RESUMEN

El objetivo general de este estudio es determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025. La metodología utilizada es de tipo cuantitativo, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La población está compuesta por 50 docentes, y se seleccionó una muestra de 45 docentes. La técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. El coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión educativa y el clima organizacional es de 0.676, con un valor de significancia de 0.000. Esto indica una relación positiva significativa entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que mejora la gestión educativa en la institución, también se percibe un mejor clima organizacional. se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima. Esto sugiere que una gestión educativa adecuada, que contemple prácticas de liderazgo, comunicación, y toma de decisiones participativa, tiene un impacto directo en la mejora del ambiente organizacional, promoviendo un entorno de trabajo más colaborativo y motivador para los docentes y el personal educativo.

Palabras clave: Administrativa, clima organizacional, comunitaria, gestión educativa, institucional.



ABSTRACT

The general objective of this study is to determine the relationship between educational management and organizational climate in the Educational Institution 70541 Virgen de Fátima in the district of San Román, Juliaca, 2025. The methodology used is quantitative, with a descriptive correlational approach and a non-experimental design. The population is composed of 50 teachers, and a sample of 45 teachers was selected. The technique used for data collection was the survey, using a questionnaire as an instrument. Spearman's correlation coefficient between educational management and organizational climate is 0.676, with a significance value of 0.000. This indicates a significant positive relationship between both variables, suggesting that as educational management improves in the institution, a better organizational climate is also perceived. It is concluded that there is a significant and positive relationship between educational management and organizational climate in the Educational Institution 70541 Virgen de Fátima. This suggests that an adequate educational management, which contemplates leadership practices, communication, and participative decision making, has a direct impact on the improvement of the organizational climate, promoting a more collaborative and motivating work environment for teachers and educational personnel.

Key words: Administrative, organizational climate, community, educational management, institutional.



INTRODUCCIÓN

La calidad del servicio educativo no solo depende de los recursos materiales y curriculares, sino también de la forma en que se gestiona la institución y del ambiente organizacional que se vive en ella. En este contexto, la gestión educativa emerge como un factor clave para el logro de los objetivos institucionales, al articular procesos pedagógicos, administrativos y comunitarios. Paralelamente, el clima organizacional influye directamente en la motivación, el desempeño del personal y el bienestar general de la comunidad educativa.

En la Institución Educativa N.º 70541 Virgen de Fátima, ubicada en el distrito de San Román, provincia de Juliaca, estas dimensiones cobran especial relevancia en un entorno caracterizado por desafíos sociales, económicos y pedagógicos. La gestión educativa debe responder eficazmente a las necesidades del contexto, promoviendo una cultura organizacional positiva, participativa y orientada a la mejora continua. A su vez, un clima organizacional saludable favorece la colaboración, el compromiso docente y el desarrollo integral del alumnado.

Por tanto, el estudio se divide en siete capítulos:

capítulo I: Se analiza la situación problemática, la formulación, justificación del problema, se presenta los objetivos que dan relevancia a la investigación, las hipótesis que se presentan en la investigación.

capítulo II: Se presenta la parte teórica desde los antecedentes, marco teórico de ambas variables, marco conceptual.

capítulo III: Se detallan los procedimientos metodológicos, diseño, tipo, nivel, muestra, población, y diseños estadísticos.



IV capítulo: Se exponen los resultados, prueba de hipótesis, discusión de resultados, conclusión, recomendaciones y sus respectivas referencias bibliográficas con sus anexos.



CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

A nivel mundial, la pandemia del COVID-19 ha tenido un profundo impacto en los sistemas educativos. Como organización, se enfrenta a la formidable tarea de cumplir sus objetivos institucionales de acuerdo con sus propias normas y, simultáneamente, ajustarse a las novedades que puedan producirse (Aldaz et al., 2022). Según Macías y Saltos (2020), las circunstancias requeridas para desempeñar con éxito y eficiencia las responsabilidades asignadas están dadas por el Clima Organizacional, que es un pilar del funcionamiento óptimo de la institución dentro de esta realidad.

El bienestar de las personas que laboran en una institución educativa, tales como docentes, administrativos y trabajadores de mantenimiento, debe tener la más alta prioridad. Estas personas son responsables del desarrollo y progreso de la institución a través de los años (Pereira & Solís, 2019). Para comprender mejor las acciones de los empleados, identificar las áreas problemáticas y cultivar un ambiente de trabajo más positivo, se recomienda realizar un análisis del clima organizacional (Gonzáles-Garcés & Morales-Urrutia, 2020).



A nivel nacional, es crucial pensar en cómo las personas perciben el clima organizacional en las instituciones. En Perú, por ejemplo, existen registros que muestran cómo las personas perciben positivamente el clima cuando los docentes están satisfechos y las condiciones en las que trabajan son ideales o cumplen con sus requerimientos mínimos (Maraza et al., 2022).

La Gestión Educativa, componente crucial del sistema educativo, ha jugado un papel de apoyo en el desarrollo de actividades a distancia en muchas naciones latinoamericanas afectadas por la pandemia del COVID-19 (Calle et al., 2022). Como técnica de servicio a la comunidad basada en la educación social que ayuda a los estudiantes a evitar disputas sociales, también puede ayudar a los estudiantes a solidificar sus creencias (Bullones, 2022).

Por el contrario, Estrada (2021) sostiene que la gestión educativa que incluye actividades como planificar, organizar, dirigir y enseñar- ocurre antes que el liderazgo y la motivación en las instituciones educativas locales. Cada vez que las circunstancias no sean favorables para que estos procesos se lleven a cabo, podrían verse obstaculizados. Además, la administración educativa debe pensar globalmente, ya que hay muchos tipos distintos de estudiantes, instructores y empleados, cada uno con su propio conjunto de competencias (Esteves-Fajardo & Maldonado-Ríos, 2022).

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025?

1.3. Justificación del problema

1.3.1. Justificación Teórica

Desde el punto de vista teórico, este estudio se apoya en enfoques contemporáneos de gestión educativa y teorías organizacionales que reconocen la influencia del liderazgo, la cultura organizacional y la participación en el funcionamiento de las instituciones. Autores como Mintzberg, Robbins y Chiavenato han señalado la importancia del clima organizacional como reflejo del estilo de gestión, afectando la productividad, la satisfacción laboral y el desempeño docente.

1.3.2. Justificación Práctica

Desde una perspectiva práctica, los resultados de esta investigación ofrecerán insumos valiosos para la mejora continua de la gestión institucional. Permitirá a los directivos y docentes identificar los factores internos que obstaculizan o favorecen un buen clima organizacional, y diseñar estrategias que fomenten una cultura colaborativa, participativa y orientada al logro.



1.3.3. Justificación Metodológica

El estudio se realizará utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional para valorar y evaluar metodológicamente el vínculo entre la gestión educativa y el clima organizacional. Para garantizar el rigor de la investigación y que las conclusiones puedan aplicarse a circunstancias comparables, se utilizarán instrumentos validados y se encuestará a una muestra representativa de los trabajadores de la institución.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.
- Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.
- Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

- La gestión educativa se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- La gestión institucional se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.
- La gestión administrativa se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.
- La gestión pedagógica se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

1.6. Variables

1.6.1. Variable 1

Gestión educativa

1.6.2. Variable 2

Clima organizacional

1.6.3. Matriz operacional de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
1. Gestión educativa	1.1. Gestión institucional 1.2. Gestión administrativa 1.3. Gestión pedagógica 1.4. Gestión comunitaria	- Participación - Proyectos institucionales - Textos y materiales educativos - Cumplimiento de la calendarización - Estrategias de enseñanza - Teorías constructivistas - Prácticas de enseñanza - Educación de calidad	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			6,7,8,9,10	
			11,12,13,14,15	
			16,17,18,19,20	
2. Clima organizacional	2.1. Dimensión liderazgo 2.2. Dimensión motivación 2.3. Dimensión reciprocidad 2.4. Dimensión participación 2.5. Dimensión Comunicación	- Valores - Normas - Realización personal - Reconocimiento a la aportación - Cuidado al patrimonio de la Institución - Retribución - Compatibilización de intereses - Intercambio de información - Proceso de retroalimentación	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			6,7,8,9,10	
			11,12,13,14,15	
			16,17,18,19,20	

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Aldaz et al. (2022) investigó el impacto del clima organizativo en el rendimiento del personal de una unidad educativa mediante un estudio cuantitativo, no experimental y correlacional. El estudio contó con 40 participantes de la unidad y utilizó una encuesta para recopilar datos. Los resultados mostraron que el 60% de los encuestados tenían una percepción «esperada» del clima organizacional, y el 70% de los encuestados tenían una percepción «esperada» del rendimiento laboral. Del mismo modo, para las dimensiones del clima organizativo, los resultados oscilaron entre el 47,5% y el 62,5%. Se encontró un valor p inferior a 0,05 para la conexión, lo que indica que el clima organizativo afecta significativamente al rendimiento de los trabajadores.

Jiménez (2022) investigó las prácticas de liderazgo directivo de varias instituciones educativas ecuatorianas en relación con la gestión educativa. Utilizando un diseño de investigación no experimental, correlacional y transversal, el estudio trató de descubrir los efectos de los factores. Se encuestó a 577 personas, entre



educadores, administradores y padres de familia. Los datos se recogieron mediante un cuestionario. Según los resultados, la política educativa afecta significativamente al liderazgo ejecutivo ($Rho \text{ Spearman} = 0,293$; $p = 0,027$). Además, la investigación descubrió una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre la dirección de las instituciones educativas y las comunidades a las que sirven ($Rho \text{ Spearman} = 0,027$).

Serrano-Elizalde et al. (2022) que realizó una investigación sobre el liderazgo transformacional en la gestión educativa con una muestra de 20 profesores de una institución educativa de Machala, utilizando un enfoque de métodos mixtos con encuestas y entrevistas para recopilar datos. El estudio reveló que, en general, los profesores consideran que las cualidades de liderazgo son importantes para una gestión educativa eficaz: el 38,09% considera que los estímulos son importantes, el 47,62% considera que la consideración y la fijación de objetivos por parte del líder son beneficiosas, el 71,43% apoya firmemente la promoción de valores y el 38,09% considera positivos los comportamientos asertivos. Los autores del estudio extrajeron la siguiente conclusión de los datos: un liderazgo deficiente en las escuelas afecta tanto al tipo como a la calidad de la administración escolar.

Sagredo & Castelló (2019) El objetivo de este estudio fue examinar la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional, la motivación y los niveles de compromiso de los docentes de diversos establecimientos educacionales. La investigación fue no experimental, correlacional y transversal, e incluyó a 40 profesores de una región de Chile, a quienes se encuestó para obtener datos. Los resultados mostraron una relación positiva y significativa entre las variables. Concretamente, gestión y motivación tuvieron un valor r de 0,623 y un valor p de 0,01; gestión y compromiso tuvieron un valor r de 0,778 y un valor p de 0,01. Llegaron a la



conclusión final de que la dirección y la cultura general de la organización son cruciales.

Niebles-Nuñez et al. (2019) realizó un estudio con 107 profesores para examinar la relación entre el clima organizativo y el rendimiento del profesorado en centros educativos privados. El estudio utilizó métodos cuantitativos y correlacionales y se basó en la recogida de datos mediante encuestas. Los resultados mostraron que, por término medio, los componentes administrativos representaban el 3,96% del clima de los centros, mientras que el liderazgo suponía el 3,73%, la cooperación otro tanto, la motivación el 3,66%, las relaciones interpersonales el 3,65%, la toma de decisiones el 3,86% y la toma de decisiones el 3,86%. Por último, el rendimiento de los profesores viene definido por las normas del entorno organizativo.

3.1.2. Antecedentes nacionales

Carlos (2021) examinó un colegio de la región este de Lima y cómo su entorno organizacional afectaba su gestión instruccional. Como parte de la investigación no experimental, cuantitativa y correlacional, se encuestó a 380 docentes de esa región utilizando dos cuestionarios tipo Likert. Los resultados demostraron que el 57,6% de la gestión educativa podía describirse mediante los constructos del clima organizacional. Además, las dimensiones del clima organizacional afectaban de forma significativa y directa a la gestión educativa, tal y como mostraban los coeficientes path positivos y $p = 0,000$. En conclusión, mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones educativas es crucial para mejorar los resultados de la gestión educativa.

Chuquihuanca et al. (2021) examinó el clima organizacional en una escuela de la región de Querecotillo. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, no experimental,

correlacional y transversal, con datos recolectados a través de encuestas. Los resultados mostraron que la mayoría de los profesores (68%) tenía relaciones laborales positivas, y casi la mitad (44%) estaba totalmente de acuerdo con el clima de la escuela. Existía una relación moderada entre el clima del centro y el rendimiento de los profesores en el aula ($r = ,138$; $p = ,520$). Por último, es innegable que el entorno organizativo es el eje principal para que las instituciones educativas funcionen bien y alcancen el éxito.

Goetendia (2020) estudió la relación entre el clima organizacional y el compromiso en relación con la situación laboral de 125 empleados (entre docentes y administrativos) de un colegio del área metropolitana de Lima. Las dimensiones cuantitativas correlacionales del estudio hicieron necesario el uso de una metodología de encuesta y dos cuestionarios para recoger los datos. Los resultados mostraron que el clima organizacional de los empleados presentaba una correlación negativa con las dimensiones del compromiso organizacional, con valores de correlación que oscilaban entre -0,08 y -0,12. Los valores específicos de los coeficientes de correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso con la organización, en función de la posición de los trabajadores, oscilan entre -0,08 y -0,02. Los resultados muestran que existe una correlación entre el clima organizacional y las dimensiones del compromiso con la organización que oscila entre -0,02 y -0,12.

Palacios et al. (2020) encuestó a 70 personas (incluidos 62 profesores y 8 miembros del personal administrativo) sobre sus experiencias de trabajo en un centro educativo del distrito de Santa Anita para determinar si tenían una impresión positiva o negativa del clima organizativo del centro y de la calidad del servicio que recibían. El estudio utilizó métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales para extraer sus conclusiones. Un valor de Chi-cuadrado de 18,300 y un valor p de 0,001 indican



una asociación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizativo y la calidad del servicio recibido.

Palomino-Esteban (2020) La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo, aplicado, descriptivo-correlacional. Un total de 86 profesores participaron voluntariamente en el estudio, y se emplearon métodos de entrevista y encuesta. Los resultados mostraron que existe una relación positiva y significativa entre las dimensiones del clima organizativo y el rendimiento de los profesores, con valores que oscilan entre 0,42 y 0,45 y valores p inferiores a 0,05. Esto llevó al investigador a rechazar las hipótesis nulas. Esto llevó al investigador a rechazar las hipótesis nulas. De forma similar, podemos inferir que el rendimiento de los instructores se ve afectado favorablemente por un clima organizativo que es de ayuda cuando la correlación entre las variables es $r = 0,44$ y $p < 0,05$.

3.1.3. Antecedentes locales

Zeta et al. (2020) examinó los efectos del liderazgo de servicio en el clima organizativo en un estudio no experimental, correlacional y explicativo. Participaron 60 educadores y administradores de una única escuela de los Estados Unidos. Cada grupo recibió un cuestionario con 29 y 28 ítems respectivamente. Los resultados mostraron que el 48,1% de los encuestados calificaron el clima organizacional de «normal» y el 16,7% de «deficiente». La situación era similar con el liderazgo de servicio: El 53,7% de los encuestados lo calificaron de «normal» y el 16,1% de «deficiente». El liderazgo de servicio fue calificado como «deficiente» por el 24,1% y como «regular» por el 53,7%. Además, existe una correlación muy significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral ($r = 0,759$; $p < 0,01$) y un efecto significativo del clima organizacional sobre el liderazgo de servicio ($p < 0,05$).



Encontramos que el clima organizacional tiene un efecto significativo y positivo sobre el liderazgo de servicio.

Mamani (2022), Como ha demostrado el trabajo de campo, existe una asociación asimétrica entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico de Desaguadero en Perú. El estudio empleó una técnica descriptiva, y la muestra estuvo constituida por individuos involucrados en la institución educativa, a saber, instructores y estudiantes. Después de muchas deliberaciones, hemos llegado a los siguientes resultados de investigación y recomendaciones: un sistema de relaciones humanas que funcione bien, en el que el desempeño administrativo del director se vea significativamente afectado por los objetivos tanto de los instructores como de los alumnos.

Ballena (2022) Utilizando un instrumento de estudio y la prueba de hipótesis de Spearman, encontramos que existe una asociación muy positiva ($r=0,99$) entre el ambiente organizacional y el desempeño docente. Según los resultados de las evaluaciones dadas a los instructores al volver a las sesiones presenciales, el 77% de ellos recibieron la calificación de «sobresaliente», lo que sugiere que implican sistemáticamente a sus alumnos en el proceso de aprendizaje. El respeto, la buena comunicación y la colaboración son fomentados por el liderazgo constante del director, basado en la igualdad en la toma de decisiones y en una gestión competente, según el 73% de los instructores encuestados sobre el ambiente de la organización.

Quispe et al. (2024), El propósito principal es recoger datos de las escuelas primarias del distrito de Santo Tomás, provincia de Chumbivilcas, para extraer conclusiones sobre la conexión entre el clima escolar y la eficacia docente. Contenido y procedimientos: En el enfoque cuantitativo se utilizó una estrategia de investigación hipotético-deductiva no experimental basada en correlaciones. Entre los 130

educadores de educación primaria encuestados se encontraban los que trabajan en el distrito de Santo Tomás, en la provincia de Chumbivilcas. Los participantes fueron elegidos cuidadosamente para obtener una muestra representativa del personal docente local. Los resultados están respaldados por un intervalo de confianza del 81,4%. En particular, las dos variables estaban fuerte y directamente relacionadas, como lo demuestra. Conclusiones: En el sistema escolar de Santo Tomás, un entorno laboral positivo se asocia significativamente con un mejor rendimiento de los alumnos. Un entorno de trabajo positivo es el elemento más esencial que influye en la eficacia de los docentes, según casi el 81,4% de los instructores encuestados.

Huanacuni (2024), La investigación tuvo como objetivo utilizar un método cuantitativo, un nivel correlacional y un diseño no experimental para conocer cómo se relaciona el clima organizacional en el Liceo Nuestra Señora del Carmen llave 2023 con el desempeño laboral de los docentes. Un total de sesenta y cinco educadores conformaron la muestra. El instrumento utilizado fue un cuestionario, y los resultados pueden ser analizados utilizando el software SPSS v. 25 para evaluar la relación entre las variables. La fiabilidad del instrumento se evaluó mediante el α de Cronbach (0,995). La muestra se consideró normal mediante el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, y tenía veinte puntos de datos. Un resultado posible sería utilizar el estadístico Rho de Spearman. Con un valor Rho de 0,929, los datos demuestran una asociación positiva sólida, lo que significa que cuando los valores del clima organizacional aumentan, también lo hace el rendimiento laboral. Por lo tanto, si la institución quiere que sus profesores hagan un buen trabajo en el aula, debe prestar atención al clima organizativo.

Fontela (2022), El objetivo general de esta investigación fue averiguar cómo el entorno organizativo de las redes de educación infantil de Juliaca se relaciona con el



desempeño de los docentes evaluado por las rúbricas de evaluación. Los objetivos particulares fueron: Los dos objetivos principales fueron(1) conocer el desempeño organizacional de las redes de educación inicial de Juliaca y(2) conocer el desempeño laboral de los instructores de las mismas en base a los criterios de evaluación utilizados. Las rúbricas de evaluación guiaron la administración de dos encuestas y una escala de opinión destinadas a medir la moral del personal y la eficacia de la administración de la escuela.

3.2. Marco teórico

3.2.1. *Clima organizacional.*

3.2.1.1. Definición

Según Gonzáles et al. (2021), se define como el conjunto de tareas asociadas a las creencias, valores, actitudes y motivaciones de los miembros de una organización o institución. En el mismo sentido, Iglesias et al. (2019) señalan que esta variable ha sido considerada durante mucho tiempo como el eje central del campo de los estudios administrativos. Entre estas teorías, predominan dos: la teoría de sistemas y la teoría de la complejidad. Ambas dan prioridad al compromiso activo de los empleados y otros miembros de la organización en su conjunto para garantizar que sus procesos internos conduzcan a un alto rendimiento.

El clima organizativo es una percepción compartida del lugar de trabajo que tienen los empleados en su conjunto, conformada por factores como las normas y políticas, los compañeros de trabajo, las relaciones laborales, los incentivos económicos y emocionales y otros factores (Forero, 2022).

3.2.1.2. Teoría sobre el clima institucional

Según Chumpitazi (2022), dos de los precursores de la teoría de sistemas - Katz y Kahn- hicieron hincapié en la interdependencia de las entidades u organizaciones, las personas que trabajan en ellas y el espacio físico en el que se encuentran. Esto llevó a la conclusión de que estudiar tanto los factores internos como los externos que pueden afectar a una organización es necesario para comprender su verdadera dinámica.

Las organizaciones, según Ropa-Carrión y Alama-Flores (2022), se entienden mejor como sistemas complejos que siempre están cambiando para hacer frente a nuevos retos. Los autores también señalan que, dentro de las instituciones, existen opuestos -elementos de orden y desorden- que determinarán cómo fomentar un entorno de trabajo productivo.

3.2.1.3. Características

Según Bazalar y Choquehuanca (2020), el clima de una organización está conformado por sus rasgos en relación con los factores que motivan a los empleados. Taylor, que ofreció una perspectiva científica de la gestión, también hizo hincapié en la importancia de factores como el clima organizacional, la satisfacción de los empleados y su compromiso. Además, también se cita a Taylor dando nombres completos a las organizaciones y no sólo a partes de ellas.

Según Antequera et al. (2021), el clima organizacional ha cambiado con el tiempo, pasando a considerarse a los trabajadores -en este ejemplo, los profesores- como la base de la productividad institucional y al capital humano como el elemento que garantizará la competencia y la sostenibilidad.

3.2.1.4. Elementos del clima organizacional

Otros estudios definen el compromiso organizativo como la suma de las respuestas emocionales y los sentimientos de los miembros en relación con su motivación personal (Lay et al., 2019; Ramírez et al., 2019).

Debido a que está estrechamente relacionado con la felicidad de los empleados, la rotación es otro factor en el que pensar mientras se construye el ambiente organizacional en las instituciones (Bracarense et al., 2022; Oliveira et al., 2018).

3.2.1.5. Dimensiones del clima organizacional

Siguiendo la sugerencia de Segredo, la investigación de Cusi (2022) sobre el clima organizacional elabora un marco de cinco dimensiones cuyos componentes son el liderazgo, la motivación, la reciprocidad, la participación y la comunicación. Aquí repasaremos en detalle cada uno de ellos, ya que todos tratan de aspectos importantes para determinar el clima organizacional positivo de una institución:

3.2.1.5.1. Dimensión liderazgo

Según Riquelme-Castañeda et al. (2022), el liderazgo consiste en ser capaz de controlar, mandar y dirigir a un grupo o grupos hacia la estabilidad, y luego utilizar esa estabilidad como factor de motivación para lograr resultados positivos.

Las tres funciones principales del liderazgo -interpersonal, informativa y de toma de decisiones- representan un proceso que puede aplicarse a todo tipo de organizaciones, como señala Cusi (2022) y subraya Villamil-Navarrete (2022). Estas funciones garantizan que los líderes tengan el impacto deseado en sus subordinados y produzcan los resultados deseados.

3.2.1.5.2. Dimensión motivación

Según Moreno et al. (2020) y Cusi (2022), la dimensión de la motivación está conformada por las expectativas que los trabajadores tienen de su puesto de trabajo y depende también de la percepción que cada trabajador tiene de los estímulos con los que se encuentra. Es, por tanto, el elemento que impulsa a los individuos a completar satisfactoriamente tareas o conjuntos de tareas. Sin embargo, según Supriyati et al. (2019), un indicador de la felicidad y el bienestar de los empleados es el nivel de motivación dentro del entorno laboral.

3.2.1.5.3. Dimensión reciprocidad

Según Cusi (2022), el concepto de reciprocidad tiene su origen en la idea de que los empleados deben y no deben recibir un pago u otras formas de remuneración por el trabajo que realizan para sus empleadores. Del mismo modo, según Paredes y Cascausto (2022), la cultura organizativa puede influir en la enseñanza y el aprendizaje. En otras palabras, el concepto de reciprocidad se considera una forma justa de retribuir cuando uno da algo a otro individuo u organización (Turégano, 2022).

3.2.1.5.4. Dimensión participación

La dimensión participación mide el nivel de compromiso de los distintos miembros del grupo con el logro de los objetivos organizacionales (Cusi, 2022). Según Arévalo et al. (2022), la participación es clave en la toma de decisiones de la comunidad, es decir, está asociada a la participación en actividades que se fundamentan en procesos sociales y democráticos. Gonzáles y De la Rosa (2022) sostienen que comprender el funcionamiento de las instituciones educativas es fundamental porque ayuda a formar y reforzar los valores de las personas que trabajan en ellas, lo que redundará en un mejor ambiente para todos.

3.2.1.7.5. Dimensión Comunicación

En su conjunto, la dimensión de la comunicación se basa en procedimientos que facilitan y agilizan que las personas compartan y reciban información dentro de una organización. También puede influir en las decisiones tomadas por la institución (Cusi, 2022). Además de fomentar la confianza entre los empleados, esta dimensión es crucial para crear diversos tipos de conexiones en cualquier contexto de desarrollo humano (Blanco et al., 2020). Por otro lado, Loaiza et al. (2019) señalaron que la comunicación es la capacidad de cada persona de transmitir ideas e información de manera que otras personas puedan comprenderlas y responder a ellas (Loaiza et al., 2019).

3.2.2. Gestión educativa

3.2.2.1. Definición

Manríquez & Reyes (2021) lo caracterizan como un método enfocado a arreglar problemas educativos o institucionales, por lo que es necesario realizar un examen profundo de la institución para encontrar los modelos administrativos más efectivos a incorporar. Según Quintana-Torres (2018), la idea se originó a partir de un modelo que cambió su énfasis de aumentar la producción a satisfacer necesidades específicas, como la educación. En esta visión, las instituciones educativas evolucionaron a «empresas productoras de recursos humanos» que adoptaron medidas de eficiencia y productividad.

3.2.2.2. Funciones que desempeñas los docentes

La gestión educativa depende de una planificación adecuada al contexto actual, como afirman Chávez-Saavedra & Ludeña-Torres (2022). Esto se debe a que las funciones de los gerentes dentro de las instituciones educativas son cruciales para

organizar la información que fluye de cada institución, lo que conduce a una mejor gestión de los procesos educativos.

En el mismo sentido, Villa (2022) define a la gestión educativa como la plasmación de los elementos y procedimientos que intervienen en la transición hacia una mejor gestión a través del análisis y la comprensión; el autor incorpora la transversalización de componentes y principios para orientar todas las prácticas de gestión que servirán como referentes para futuros emprendimientos educativos.

Según Apaza (2022), la gestión educativa es el proceso mediante el cual los miembros de la comunidad educativa trabajan juntos para mantener relaciones positivas dentro de la institución a través de la implementación de políticas, procedimientos y valores que fomentan la creación de ambientes de aprendizaje. Las acciones que se planifican y ejecutan se apegan a una estructura específica, y se basan en una visión que se relaciona con el entorno y los recursos con los que cuenta la institución (Cejás, citado por Recines, 2022)

3.2.2.6. Dimensiones de la gestión educativa

Para comprender mejor la gestión educativa, Huyhua (2022) cita las cuatro dimensiones de la UNESCO (2011): gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. Cada una de estas dimensiones se centra en una faceta específica de la gestión que contribuye a su ejecución eficiente.

3.2.2.6.1. Dimensión institucional

La estructura organizativa de una institución educativa, las situaciones en las que se encuentran los miembros de la comunidad educativa, las tareas que se esperan de ellos, las normas y reglamentos vigentes y las dinámicas interpersonales

dentro del lugar de trabajo conforman lo que se conoce como dimensión institucional (Apaza, 2022; Vélez et al., 2022).

En la medida en que el instructor se dedique a su puesto, la gestión institucional juega un papel importante para que las instituciones educativas alcancen los mayores niveles de satisfacción (Díaz-Camacho et al., 2022). La formación también se da a lo largo de las diversas fases de la preparación docente, y los educadores en este campo necesitan conocer bien los entresijos de la administración escolar para desempeñar su trabajo con eficacia (Espinoza, 2021).

3.2.2.6.2. Dimensión administrativa

Según Apaza (2022), el aspecto administrativo incluye los procedimientos que se ocupan de gestionar los recursos de una institución, asegurar que todos sigan las normas y controlar las funciones que ha desarrollado la comunidad educativa. Además, existen aspectos de eficiencia y eficacia, como implementar un proceso seguro y riguroso para reducir costes, por lo que es necesario un método estandarizado que minimice tanto el tiempo como el dinero (Martínez & Chillán, 2022).

Desde un punto de vista más amplio, Montesdeoca et al. (2018) destacan la importancia de que esta gestión se ejecute de acuerdo a actividades predeterminadas. De este modo, se garantizará el cumplimiento de los objetivos a través de la colaboración y el trabajo en equipo, lo que se evidenciará en el desempeño de cada miembro del equipo.

3.2.2.6.3. Dimensión pedagógica

Apaza (2022), potencialidades en términos de metodología, procedimientos de planificación y desarrollo de prácticas pedagógicas y desarrollo profesional continuo de los educadores. Según Roque et al. (2022), esta forma de gestión se centra en dar

a los alumnos más control sobre su propio aprendizaje y en encontrar soluciones a los retos utilizando enfoques creativos que, en última instancia, benefician el crecimiento.

Según Gudiño et al. (2021), aunque este proceso pueda facilitarse, un liderazgo educativo ineficaz provocará sesgos tanto en la creación de conocimiento como en el crecimiento de las competencias de los estudiantes, lo que repercutirá negativamente en su rendimiento y en sus posibilidades de éxito profesional.

3.2.2.6.4. Dimensión comunitaria

Por último, el componente comunitario incluye las respuestas a las necesidades de la comunidad académica, los vínculos con la comunidad, la participación de los padres y la comunidad, la participación del gobierno local y el establecimiento de redes de apoyo institucional (Apaza, 2022). Del mismo modo, la comunidad académica es la encargada efectiva de esta gestión; con su ayuda, todo el proceso de gestión educativa puede funcionar sin problemas, pero con poco aporte, los resultados serán menores en el mejor de los casos (Rijalba, 2022).

Los directores liderarán talleres comunitarios donde participen todos los agentes de la comunidad para crear vínculos en un ambiente de confianza, lo que permitirá una mejor planificación institucional, siendo este un factor que ayudará a la mejora de esta gestión (Mashian, 2022).

3.3. Marco conceptual

1. Gestión educativa

Es el conjunto de procesos planificados, organizados y evaluados que permiten conducir eficazmente una institución educativa hacia el logro de sus objetivos, integrando las áreas institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.



2. Gestión institucional

Es la planificación y conducción estratégica de los recursos y acciones de una institución educativa para cumplir con su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y objetivos organizacionales.

3. Gestión administrativa

Implica el manejo eficiente de recursos humanos, financieros y materiales dentro de la institución, garantizando su funcionamiento adecuado y el soporte necesario para la labor pedagógica.

4. Gestión pedagógica

Comprende la organización y supervisión del proceso de enseñanza-aprendizaje, promoviendo estrategias didácticas efectivas, el desarrollo curricular y la formación continua del docente.

5. Gestión comunitaria

Es la interacción de la institución educativa con las familias y la comunidad, buscando fortalecer la corresponsabilidad, el apoyo mutuo y la participación en el proceso educativo.

6. Clima organizacional

Es la percepción compartida que tienen los miembros de una organización sobre su ambiente laboral, que influye directamente en su motivación, desempeño y relaciones interpersonales.

7. Liderazgo

Es la capacidad de influir, orientar y motivar a los miembros de una institución para alcanzar metas comunes, basado en la confianza, el respeto y la toma de decisiones justas.

8. Motivación

Es el conjunto de factores internos y externos que influyen en la actitud, compromiso y energía del personal para cumplir sus funciones y contribuir al logro institucional.

9. Reciprocidad

Hace referencia al respeto, la colaboración mutua y el apoyo entre los miembros de la institución educativa, generando relaciones laborales armónicas y cooperativas.

10. Participación

Es el grado en que los docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia son involucrados activamente en la toma de decisiones, planificación y ejecución de actividades escolares.

11. Comunicación organizacional

Es el proceso de intercambio de información dentro de la institución educativa, que debe ser claro, oportuno y respetuoso para favorecer un trabajo coordinado y efectivo.

12. Calidad educativa

Hace referencia al grado en que una institución garantiza aprendizajes relevantes, equitativos y sostenibles, integrando una buena gestión, clima organizacional favorable y participación activa de todos los actores.



CAPÍTULO III

METODOLÓGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Según Hernández & Mendoza (2018), la investigación es cuantitativa porque reúne y analiza datos numéricos para probar hipótesis y responder a problemas de investigación. Las métricas objetivas y el análisis estadístico constituirán la base de este plan, que utilizará encuestas estructuradas para recopilar datos. A continuación, utilizaremos métodos estadísticos para examinar los datos.

3.2. Método de la investigación

Según Hernández & Mendoza (2018), Este estudio recurre al razonamiento lógico e hipotético para examinar las posibles explicaciones. Con este planteamiento, se pueden extraer conclusiones y predicciones lógicas elaborando primero una hipótesis básica y luego hipótesis más específicas basadas en las teorías y observaciones existentes. Se recopilan datos para poner a prueba estas hipótesis y determinar su validez o falsedad.

3.3. Tipo de la investigación

El tipo de investigación es básica, Las ideas, conceptos y conexiones fundamentales dentro de una determinada disciplina académica son los focos principales de este enfoque. Además, requiere desarrollar nuevos conocimientos

teóricos, analizar modelos teóricos y realizar un estudio bibliográfico exhaustivo y una síntesis (Hernández & Mendoza, 2018, p. 138).

3.4. Nivel de la investigación

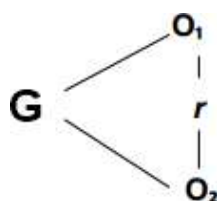
Nivel correlacional, según Hernández & Mendoza (2018), nos describe de que esta investigación se realiza a nivel correlacional. Examina la conexión estadística entre dos variables inmutables, lo que permite a los investigadores determinar la naturaleza y la fuerza de esa asociación. La investigación basada en correlaciones no puede demostrar una relación causa-efecto, pero puede revelar tendencias, patrones y correlaciones interesantes.

3.5. Diseño de la investigación

El estudio emplea un diseño no experimental, caracterizado por la observación y cuantificación de acontecimientos en sus formas naturales y no modificadas, sin necesidad de manipular variables ni controlar circunstancias (Hernández & Mendoza, 2018, p. 139).

Este estudio utilizó un diseño temporal transversal, ya que la herramienta de recogida de datos sólo estuvo operativa durante un tiempo limitado. El siguiente esquema es típico de un estudio correlacional transversal no experimental. (Hernández & Mendoza, 2018, p. 140).

El esquema del diseño es el siguiente:





G = Muestra:

O1=Variable 1: Clima organizacional

O2=Variable 2: Gestión educativa

R = Relación

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población está conformada por los docentes de la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

Según Hernández & Mendoza (2018), representa al grupo de personas que tienen al menos una cosa en común, como ser ciudadanos, pertenecer al mismo grupo racial o étnico, asistir a la misma universidad o algo similar.

3.6.2. Muestra

Si la muestra es lo suficientemente grande y presenta suficientes características con el conjunto como para extraer conclusiones o generalizar los resultados a la población con un margen de error conocido, entonces decimos que la muestra es representativa. (Hernández & Mendoza, 2018, p. 135)

En el presente estudio se trabajará con un total de 52 docentes de la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025

Para el muestreo se usa la formula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1,96)^2 * 60 * 0,5 * 0,5}{(0,05)^2(0 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 52,01$$

$$n = 52$$

Donde:

n = muestra

Z = confianza

p = positiva

q = negativa.

N = población

e = error.

n = Tamaño de la muestra

n = 45

3.7. Técnicas e instrumentos de investigación

3.7.1. Técnicas:

La encuesta: Para la recogida de datos se utilizará una encuesta que incluye una serie de preguntas y una escala de medición, tal como se define en su instrumento (Hernández & Mendoza, 2018, p. 139).

3.7.2. Instrumento:

Cuestionario: Según Hernández & Mendoza (2018), El instrumento pertinente es un cuestionario compuesto por preguntas formuladas de acuerdo con las directrices y evaluadas mediante una escala de Likert de 5 puntos.

3.8. Confiabilidad y Validez del instrumento

3.8.1. Confiabilidad

Según (Hernández & Mendoza, 2018, p. 140), nos menciona que la coherencia y estabilidad de un instrumento a lo largo del tiempo y en diferentes condiciones al evaluar una variable o constructo se denomina fiabilidad. La investigación es esencial, ya que garantiza que el instrumento genera mediciones precisas y coherentes al demostrar el grado de consistencia de sus datos a lo largo de un uso frecuente.

a) Confiabilidad con el Alfa de Cronbach

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Validos	20	100%
Excluidos	0	0%
Casos	20	100%

Nota: SPSS V.29

3.8.2. Validez

Cuando hablamos de validez de un instrumento nos referimos a la medida en que éste mide el constructo o idea objetivo. Así es como sabemos que los resultados serán precisos y útiles. La investigación se basa en la validez, que garantiza que las variables están correctamente representadas en los datos obtenidos por el instrumento (Hernández & Mendoza, 2018, p. 143).



El estudio utilizó un instrumento validado para evaluar exhaustivamente las variables de entorno organizativo y rendimiento docente; además, se realizaron pruebas de fiabilidad y validez del instrumento de la variable de rendimiento docente.

3.9. Diseño de contrastación de hipótesis

Para analizar los datos, utilizamos SPSS versión 29 y utilizaremos Excel 2019 simultáneamente. La asociación pretendida se revela para confirmar la validez de la hipótesis planteada en este estudio. El coeficiente de correlación de Pearson.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS OBTENIDOS

4.1.1. Resultados de la variable 1: Gestión Educativa

Tabla 1

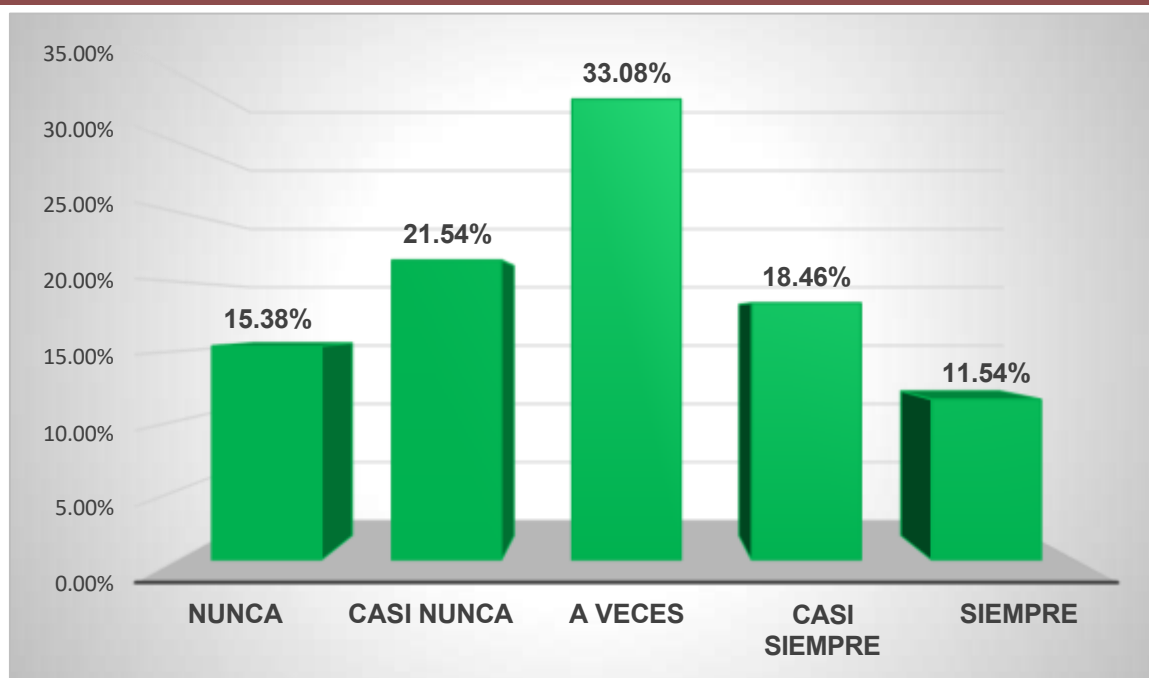
Gestión educativa

Escala	frecuencia	%
Nunca	4	7.69%
Casi Nunca	9	17.31%
A veces	14	26.92%
Casi Siempre	19	36.54%
Siempre	6	11.54%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 1

Gestión educativa



Nota: Cuestionario de la tabla 1

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 1:

Nunca (7.69%)

El **7.69%** de los participantes en la muestra reportaron que nunca experimentaron o presenciaron las conductas o actividades evaluadas dentro de la escala. Este resultado sugiere que, en general, hay una minoría de individuos que no han tenido ninguna exposición o interacción con los aspectos de la gestión educativa en cuestión. Es importante resaltar que este valor bajo indica que la gestión educativa no es completamente ausente, pero existen áreas donde la implementación o las acciones evaluadas podrían ser más frecuentes.

Casi Nunca (17.31%)

Un **17.31%** de los participantes señalaron que las conductas evaluadas se dan casi nunca. Esto implica que, aunque es poco frecuente, algunas de las prácticas o

situaciones descritas en la escala ocurren ocasionalmente, aunque no de manera sistemática. Este valor también refleja que hay aspectos dentro de la gestión educativa que aún no están completamente presentes o implementados de manera regular, pero que existen en ciertos momentos.

A veces (26.92%)

El **26.92%** de los participantes reportaron que las conductas evaluadas ocurren **a veces**. Este porcentaje representa una situación intermedia, donde la gestión educativa no es constante, pero tampoco es completamente esporádica. Este resultado puede ser indicativo de que algunas actividades o comportamientos relacionados con la gestión educativa se implementan con cierta regularidad, pero no de manera continua o sistemática. Es una frecuencia moderada que podría reflejar áreas de oportunidad para mejorar la consistencia de las acciones o políticas.

Casi Siempre (36.54%)

El **36.54%** de los participantes indicaron que las conductas evaluadas ocurren **casi siempre**. Este es el valor más alto de la escala, lo que sugiere que una porción significativa de los participantes perciben que las actividades o prácticas relacionadas con la gestión educativa son frecuentes y están bien establecidas. Este valor resalta áreas donde la gestión educativa es más sólida y con mayor presencia, lo cual podría ser un indicio positivo de que ciertos aspectos de la gestión están siendo implementados de manera efectiva.

Siempre (11.54%)

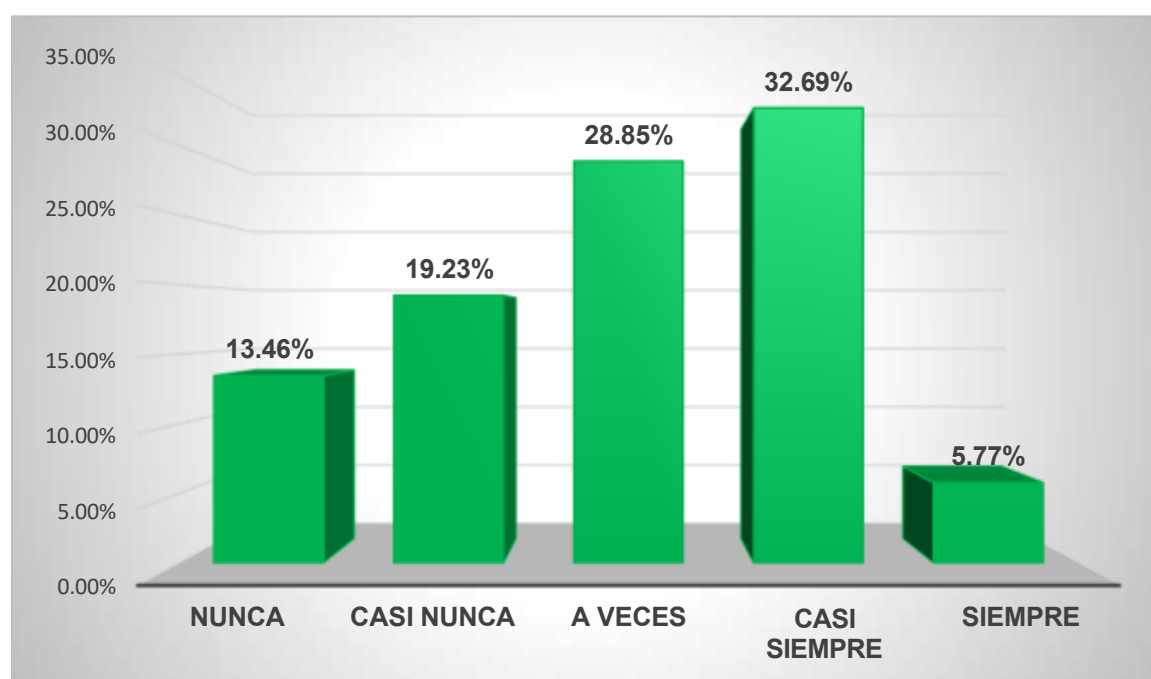
El **11.54%** de los participantes indicaron que las conductas evaluadas ocurren **siempre**. Aunque este porcentaje es menor en comparación con el valor de "Casi Siempre", sugiere que hay un porcentaje de individuos que experimentan de manera



continúa las prácticas evaluadas en la escala. Este valor podría señalar que hay ciertos elementos de la gestión educativa que se llevan a cabo de manera rigurosa y sin interrupciones, aunque el porcentaje aún no alcanza la mayoría de los participantes.

Tabla 2*Dimensión institucional*

Escala	frecuencia	%
Nunca	7	13.46%
Casi Nunca	10	19.23%
A veces	15	28.85%
Casi Siempre	17	32.69%
Siempre	3	5.77%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario**Figura 2***Dimensión institucional**Nota:* Cuestionario de la tabla 2**INTERPRETACIÓN:****Según la tabla 2:****Nunca (13.46%)**

El **13.46%** de los participantes indicaron que las conductas o situaciones descritas en la **dimensión institucional nunca** ocurren. Este valor es relativamente bajo, lo que sugiere que la mayoría de los participantes han tenido al menos alguna exposición a los aspectos de la dimensión institucional. Sin embargo, este porcentaje refleja una parte de la población que considera que las características evaluadas en la dimensión institucional no se materializan en su contexto institucional, lo que puede indicar áreas de oportunidad para mejorar en términos de implementación o visibilidad.

Casi Nunca (19.23%)

Un **19.23%** de los participantes respondieron que la dimensión institucional ocurre **casi nunca**. Esto refleja una mayor frecuencia de falta de ocurrencia en comparación con el valor anterior, sugiriendo que hay ciertos elementos o actividades dentro de la institución que se dan con poca regularidad. Este porcentaje podría indicar áreas de la institución que necesitan más enfoque o que no están siendo implementadas de manera constante.

A veces (28.85%)

El **28.85%** de los participantes mencionaron que las situaciones relacionadas con la **dimensión institucional** ocurren **a veces**. Este valor representa una frecuencia intermedia, lo que sugiere que ciertos aspectos de la institución son experimentados en ocasiones, pero no de manera constante. Este porcentaje muestra que existe cierta variabilidad en la presencia o impacto de los aspectos institucionales evaluados, lo que podría implicar que algunos procesos o actividades son intermitentes y podrían beneficiarse de una mayor regularidad.

Casi Siempre (32.69%)

Un **32.69%** de los participantes reportaron que las conductas de la **dimensión institucional** ocurren **casi siempre**. Este es el valor más alto de la tabla, lo que indica que una porción significativa de los participantes percibe que la institución está cumpliendo de manera consistente con los aspectos evaluados. Este resultado es positivo, ya que sugiere que la dimensión institucional está bien establecida y se lleva a cabo regularmente, siendo un área relativamente sólida dentro de la institución.

Siempre (5.77%)

El **5.77%** de los participantes señalaron que las conductas relacionadas con la **dimensión institucional** ocurren **siempre**. Este valor es bajo, lo que indica que, aunque hay aspectos de la institución que son percibidos como continuos y consistentes, una pequeña proporción de los participantes los experimenta de forma constante. Este porcentaje puede señalar que, a pesar de la regularidad de la presencia de la dimensión institucional en la mayoría de los casos, no es totalmente universal.

Tabla 3

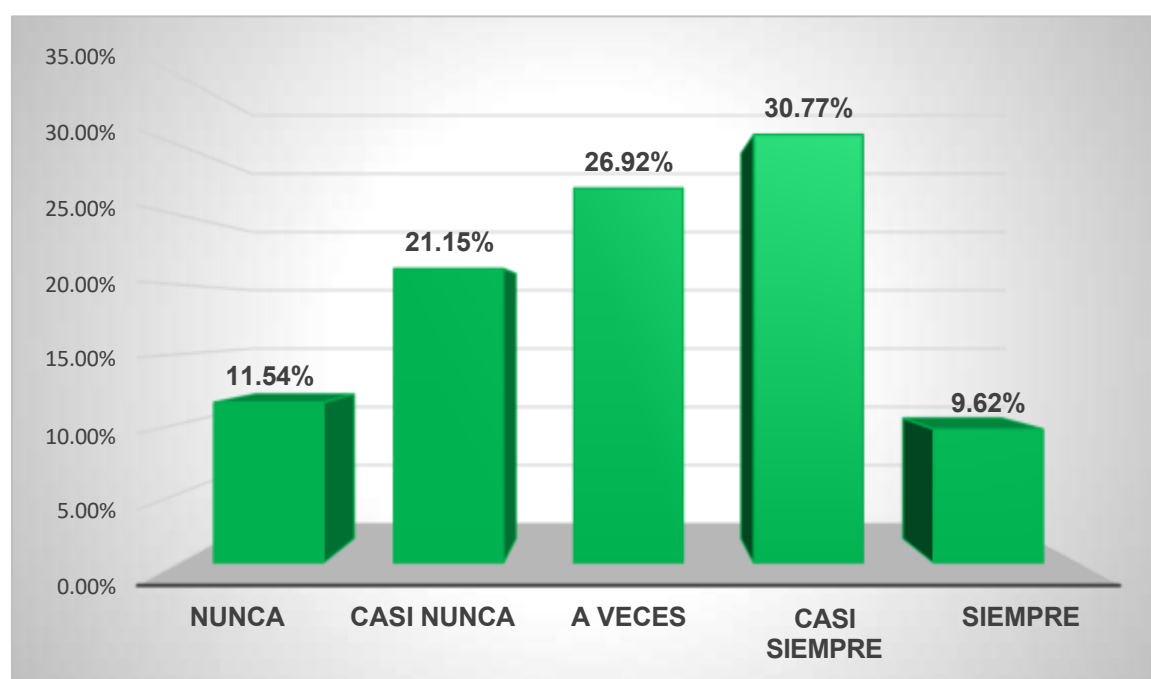
Dimensión administrativa

Escala	frecuencia	%
Nunca	6	11.54%
Casi Nunca	11	21.15%
A veces	14	26.92%
Casi Siempre	16	30.77%
Siempre	5	9.62%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 3

Dimensión administrativa



Nota: Cuestionario de la tabla 3

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 3:

Nunca (11.54%)

El **11.54%** de los participantes indicaron que las actividades o procesos administrativos descritos en la dimensión administrativa **nunca** ocurren. Este valor es relativamente bajo, lo que sugiere que, aunque una pequeña proporción de los participantes percibe una ausencia total de estos procesos, la mayoría de ellos ha tenido al menos alguna interacción con la dimensión administrativa. No obstante, este porcentaje podría señalar áreas donde los procesos administrativos necesitan mayor visibilidad o implementación.

Casi Nunca (21.15%)

Un **21.15%** de los participantes señalaron que las actividades administrativas ocurren **casi nunca**. Esto indica que un porcentaje moderado de la muestra percibe que los procesos administrativos se dan con poca frecuencia. Este resultado refleja una deficiencia en la regularidad de las actividades administrativas, lo que sugiere que ciertos aspectos de la gestión administrativa no se están llevando a cabo de manera constante o sistemática.

A veces (26.92%)

El **26.92%** de los participantes reportaron que las actividades administrativas ocurren **a veces**. Este valor muestra que una parte considerable de los participantes percibe una frecuencia intermedia en las prácticas administrativas. Esto indica que algunos procesos administrativos se realizan de forma ocasional, pero no de manera sistemática, lo que puede reflejar la necesidad de mejorar la regularidad de estos procesos.

Casi Siempre (30.77%)

El **30.77%** de los participantes indicaron que las actividades administrativas ocurren **casi siempre**. Este es el porcentaje más alto de la tabla, lo que sugiere que una parte



significativa de los participantes percibe que las actividades o procesos administrativos son regulares y consistentes. Este resultado es positivo, ya que implica que una porción importante de los participantes ha observado la presencia continua de las prácticas administrativas en la institución, aunque todavía queda margen para mejorar su implementación en algunos casos.

Siempre (9.62%)

El **9.62%** de los participantes señalaron que las actividades administrativas ocurren **siempre**. Aunque este porcentaje es bajo en comparación con el valor de "**Casi Siempre**" (**30.77%**), indica que una pequeña proporción de la muestra experimenta estas actividades de manera constante. Este valor refleja que existen áreas de la gestión administrativa que se están llevando a cabo de manera rigurosa y constante, pero que no son percibidas universalmente.

Tabla 4

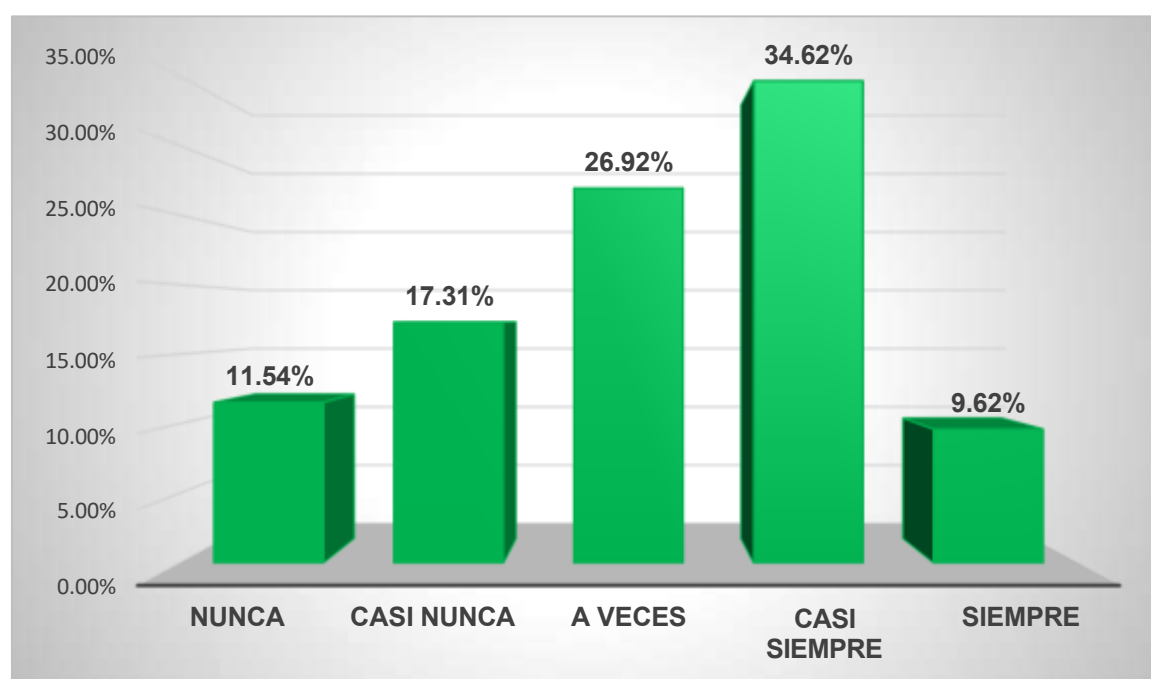
Dimensión pedagógica

Escala	frecuencia	%
Nunca	6	11.54%
Casi Nunca	9	17.31%
A veces	14	26.92%
Casi Siempre	18	34.62%
Siempre	5	9.62%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 4

Dimensión pedagógica



Nota: Cuestionario de la tabla 4

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 4:

Nunca (11.54%)

El **11.54%** de los participantes indicaron que las prácticas pedagógicas evaluadas **nunca** ocurren. Este valor es relativamente bajo, lo que sugiere que, aunque una pequeña proporción de los participantes no perciben la presencia de estas prácticas, la mayoría ha tenido alguna experiencia con ellas. Este porcentaje puede indicar que, en algunos casos, hay prácticas pedagógicas que no están implementadas en absoluto, lo cual podría sugerir áreas de mejora en la aplicación de la pedagogía en la institución.

Casi Nunca (17.31%)

Un **17.31%** de los participantes reportaron que las prácticas pedagógicas ocurren **casi nunca**. Este valor refleja que existe un grupo moderado de individuos que perciben que las prácticas pedagógicas no se dan de manera frecuente. Este porcentaje podría sugerir que, si bien algunos aspectos pedagógicos se implementan ocasionalmente, no son suficientemente regulares, lo que podría señalar una oportunidad para fortalecer la consistencia de las actividades pedagógicas en la institución.

A veces (26.92%)

El **26.92%** de los participantes indicaron que las prácticas pedagógicas ocurren **a veces**. Este valor representa una frecuencia intermedia, lo que sugiere que las prácticas pedagógicas se implementan de forma esporádica, pero no de manera sistemática. Aunque es positivo que una parte considerable de los participantes perciba la presencia de actividades pedagógicas en algunos momentos, este valor también indica que hay margen de mejora para que dichas prácticas se den con mayor regularidad.

Casi Siempre (34.62%)

El **34.62%** de los participantes señalaron que las prácticas pedagógicas ocurren **casi siempre**. Este es el valor más alto de la tabla, lo que indica que una porción significativa de los participantes percibe una presencia continua y constante de actividades pedagógicas. Este resultado es positivo, ya que refleja una fuerte percepción de que las prácticas pedagógicas están bien implementadas y son frecuentes, lo cual es crucial para el aprendizaje y la enseñanza en el contexto educativo.

Siempre (9.62%)

El **9.62%** de los participantes indicaron que las prácticas pedagógicas ocurren **siempre**. Aunque este porcentaje es bajo en comparación con el valor de "**Casi Siempre**" (**34.62%**), sugiere que hay un pequeño grupo de participantes que experimentan las prácticas pedagógicas de forma constante. Este valor puede reflejar áreas en las cuales la implementación pedagógica es completamente continua, pero no es universalmente percibida.

4.1.2. Resultados de la variable 1: Clima organizacional

Tabla 5

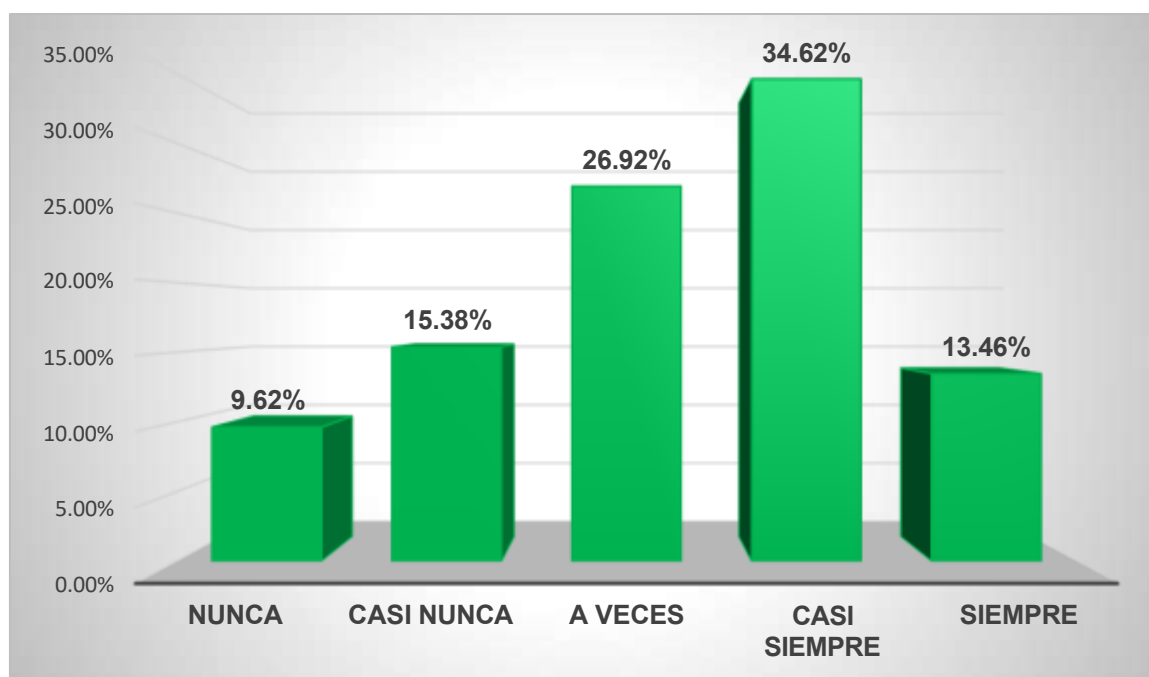
Clima organizacional

Escala	frecuencia	%
Nunca	5	9.62%
Casi Nunca	8	15.38%
A veces	14	26.92%
Casi Siempre	18	34.62%
Siempre	7	13.46%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 5

Clima organizacional



Nota: Cuestionario de la tabla 5

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 5:

Nunca (9.62%)

El **9.62%** de los participantes indicaron que el clima organizacional evaluado **nunca** ocurre. Este porcentaje es relativamente bajo, lo que sugiere que, aunque existe una pequeña proporción de individuos que no perciben un ambiente organizacional positivo o adecuado en absoluto, la mayoría de los participantes sí experimenta algún aspecto del clima organizacional. Sin embargo, este valor refleja que en algunos casos, los factores que conforman el clima organizacional no están presentes, lo que podría indicar áreas de oportunidad para mejorar el ambiente dentro de la institución o empresa.

Casi Nunca (15.38%)

Un **15.38%** de los participantes reportaron que el clima organizacional ocurre **casi nunca**. Esto indica que hay una parte de los participantes que perciben que, aunque se intentan crear buenas condiciones laborales o de convivencia organizacional, estos esfuerzos no se implementan de manera frecuente. Este porcentaje puede señalar la necesidad de aumentar la consistencia en la mejora del clima organizacional y garantizar que los aspectos positivos del ambiente laboral sean más regulares.

A veces (26.92%)

El **26.92%** de los participantes mencionaron que el clima organizacional ocurre **a veces**. Este valor refleja una frecuencia intermedia, lo que sugiere que el clima organizacional se experimenta ocasionalmente, pero no de manera constante. Esto podría indicar que algunos factores que contribuyen a un buen ambiente de trabajo o institucional están presentes en ciertas ocasiones, pero no de manera continua. Este resultado podría implicar que el clima organizacional es algo que necesita ser reforzado y sistematizado para garantizar su efectividad.

Casi Siempre (34.62%)

El **34.62%** de los participantes indicaron que el clima organizacional ocurre **casi siempre**. Este es el valor más alto de la tabla, lo que sugiere que una parte significativa de los participantes percibe un ambiente organizacional generalmente positivo y constante. Esto refleja que el clima organizacional es una de las dimensiones más sólidas, siendo experimentado con frecuencia por la mayoría de los individuos. Esta frecuencia sugiere que la institución o empresa ha implementado prácticas que favorecen un buen ambiente de trabajo o institucional de manera regular.

Siempre (13.46%)

El **13.46%** de los participantes señalaron que el clima organizacional ocurre **siempre**. Aunque este porcentaje es relativamente bajo en comparación con el valor de "**Casi Siempre**" (**34.62%**), sugiere que un grupo pequeño de individuos percibe el clima organizacional como algo constante y de presencia continua. Esto podría indicar que, en algunos aspectos, el clima organizacional es sólido y se mantiene de manera constante, aunque no todos los participantes lo experimentan de manera tan uniforme.

Tabla 6

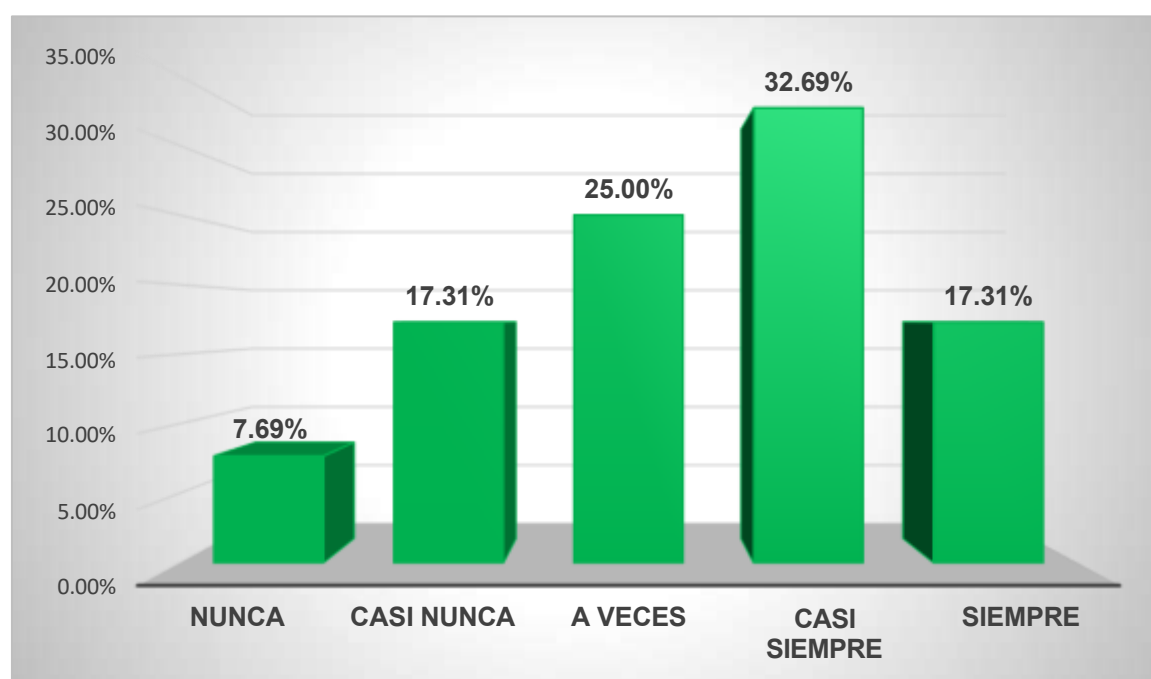
Dimensión institucional

Escala	frecuencia	%
Nunca	4	7.69%
Casi Nunca	9	17.31%
A veces	13	25.00%
Casi Siempre	17	32.69%
Siempre	9	17.31%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 6

Dimensión institucional



Nota: Cuestionario de la tabla 6

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 6:

Nunca (7.69%)

El **7.69%** de los participantes indicaron que los aspectos evaluados en la **dimensión institucional nunca** ocurren. Este valor es relativamente bajo, lo que sugiere que la mayoría de los participantes han experimentado al menos algunos de los aspectos institucionales evaluados. Sin embargo, el porcentaje indica que hay áreas en las cuales las políticas o actividades institucionales no se están llevando a cabo, lo que puede señalar la necesidad de mejorar la implementación de estas prácticas o de hacerlas más visibles y accesibles.

Casi Nunca (17.31%)

Un **17.31%** de los participantes reportaron que los aspectos evaluados en la **dimensión institucional** ocurren **casi nunca**. Esto refleja que hay una parte moderada de los participantes que perciben que los aspectos institucionales se dan con poca frecuencia. Este valor puede señalar que ciertas políticas o actividades institucionales no están siendo ejecutadas de manera constante, lo que podría implicar la necesidad de reforzar la regularidad de estas prácticas en la institución.

A veces (25.00%)

El **25.00%** de los participantes indicaron que los aspectos de la **dimensión institucional** ocurren **a veces**. Este valor representa una frecuencia intermedia, sugiriendo que, aunque los aspectos institucionales están presentes, no lo están de manera constante. Este porcentaje indica que la institución está realizando ciertas actividades o procesos, pero que no todos los aspectos institucionales son consistentes en su aplicación. Esto podría señalar áreas donde la institución podría mejorar en cuanto a la implementación más regular de sus políticas o actividades.

Casi Siempre (32.69%)



El **32.69%** de los participantes reportaron que los aspectos de la **dimensión institucional** ocurren **casi siempre**. Este es el porcentaje más alto de la tabla, lo que indica que una parte significativa de los participantes percibe una presencia regular y continua de los aspectos institucionales evaluados. Esto sugiere que las políticas o actividades institucionales están siendo implementadas de manera consistente y frecuente, lo cual es positivo para el funcionamiento y la estructura de la institución.

Siempre (17.31%)

El **17.31%** de los participantes indicaron que los aspectos de la **dimensión institucional** ocurren **siempre**. Aunque este porcentaje es menor en comparación con el valor de "**Casi Siempre**" (**32.69%**), refleja que un grupo significativo de participantes experimenta estos aspectos de manera constante. Este resultado es positivo, ya que implica que una parte de la institución está funcionando de manera continua y estable en cuanto a sus políticas y actividades.

Tabla 7

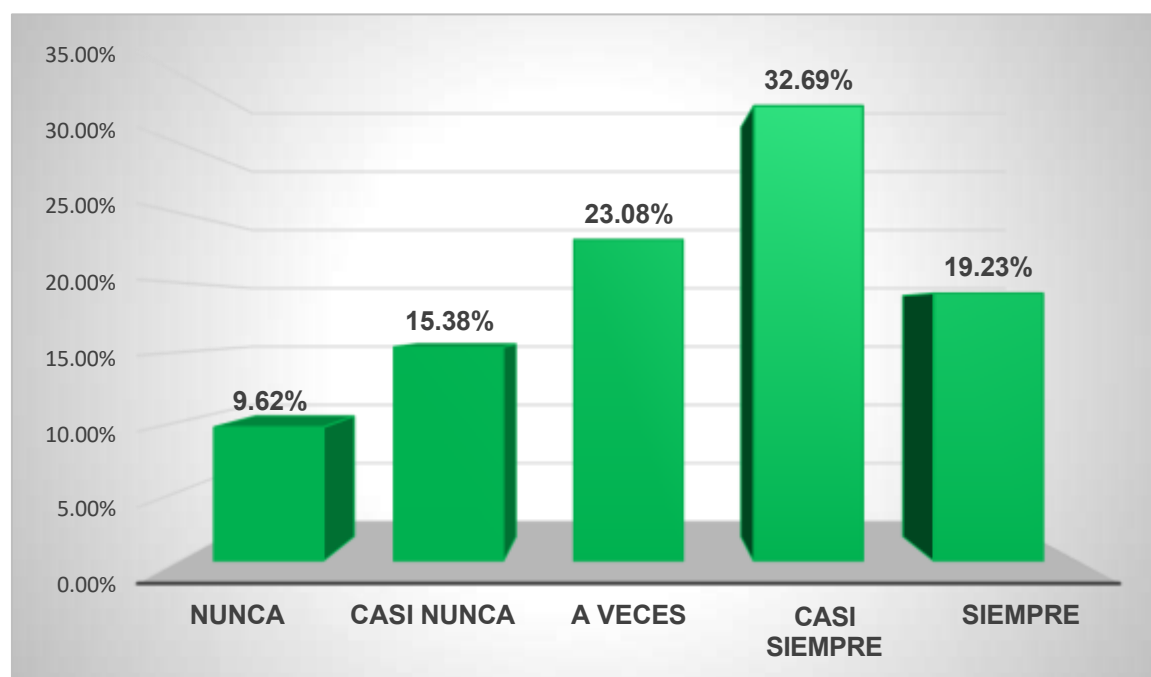
Dimensión administrativa

Escala	frecuencia	%
Nunca	5	9.62%
Casi Nunca	8	15.38%
A veces	12	23.08%
Casi Siempre	17	32.69%
Siempre	10	19.23%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 7

Dimensión administrativa



Nota: Cuestionario de la tabla 7

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 7:

Nunca (9.62%)

El **9.62%** de los participantes indicaron que los procesos administrativos descritos en la **dimensión administrativa nunca** ocurren. Este porcentaje es relativamente bajo, lo que sugiere que la mayoría de los participantes han tenido alguna experiencia con los procesos administrativos. Sin embargo, la presencia de este valor indica que hay un pequeño grupo que no percibe la existencia de estos procesos dentro de la institución. Esto podría reflejar deficiencias en la visibilidad o accesibilidad de ciertos procedimientos administrativos.

Casi Nunca (15.38%)

Un **15.38%** de los participantes reportaron que los procesos administrativos ocurren **casi nunca**. Este valor sugiere que algunos participantes perciben que los procesos administrativos son muy poco frecuentes. Este resultado puede indicar áreas en las que los procedimientos administrativos no se llevan a cabo con la regularidad que se espera, lo cual podría ser una oportunidad para mejorar la consistencia y la aplicación de los procesos administrativos dentro de la institución.

A veces (23.08%)

El **23.08%** de los participantes indicaron que los procesos administrativos ocurren **a veces**. Este valor refleja una frecuencia intermedia, lo que implica que los procesos administrativos no son constantes, pero están presentes en algunas ocasiones. Esto sugiere que la gestión administrativa podría beneficiarse de una mayor regularidad en la ejecución de ciertos procedimientos, lo que contribuiría a una mejor organización y eficiencia dentro de la institución.

Casi Siempre (32.69%)

El **32.69%** de los participantes señalaron que los procesos administrativos ocurren **casi siempre**. Este es el valor más alto de la tabla, lo que indica que una parte



significativa de los participantes percibe que los procesos administrativos son frecuentes y se llevan a cabo regularmente. Este resultado es positivo, ya que refleja que muchos de los participantes experimentan la implementación de los procedimientos administrativos de manera consistente y en tiempo adecuado.

Siempre (19.23%)

El **19.23%** de los participantes indicaron que los procesos administrativos ocurren **siempre**. Este porcentaje sugiere que un grupo importante de individuos percibe que los procesos administrativos se llevan a cabo de manera constante y sin interrupciones. Aunque este valor es menor que el de **"Casi Siempre" (32.69%)**, aún refleja que una porción significativa de la muestra experimenta procesos administrativos de manera continua.

Tabla 8

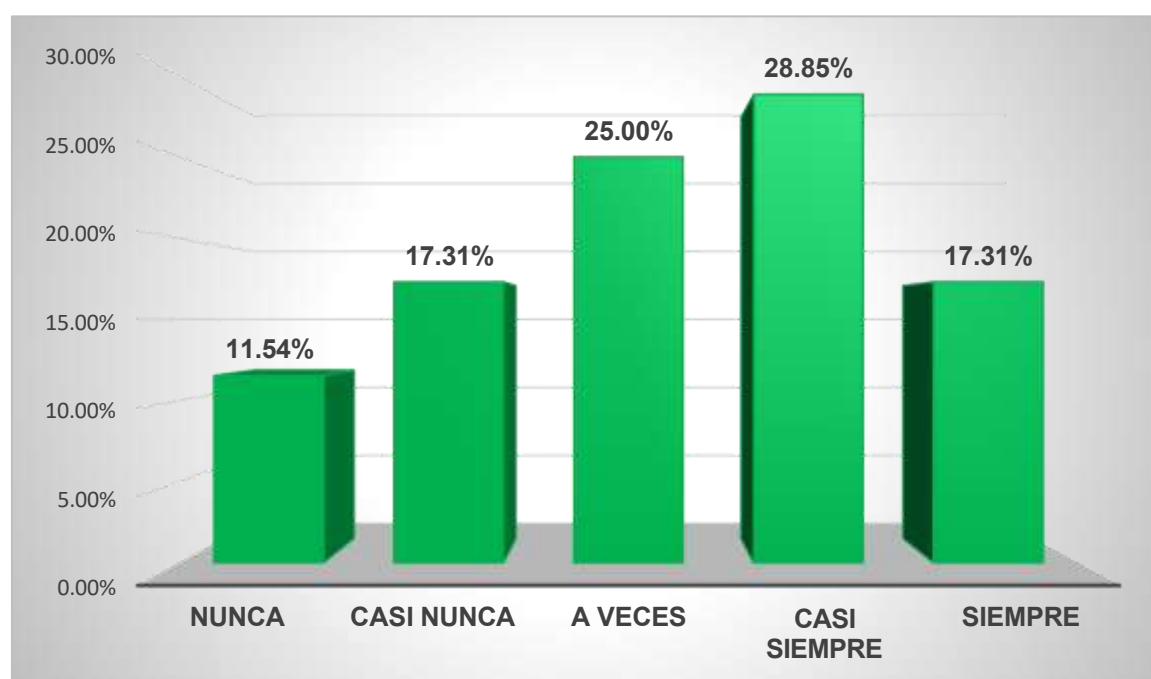
Dimensión pedagógica

Escala	frecuencia	%
Nunca	6	11.54%
Casi Nunca	9	17.31%
A veces	13	25.00%
Casi Siempre	15	28.85%
Siempre	9	17.31%
Total	52	100.00%

Nota: Cuestionario

Figura 8

Dimensión pedagógica



Nota: Cuestionario de la tabla 8

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 8:

Nunca (11.54%)

El **11.54%** de los participantes indicaron que las prácticas pedagógicas descritas en la **dimensión pedagógica nunca** ocurren. Este valor es relativamente bajo, lo que sugiere que la mayoría de los participantes han experimentado al menos alguna práctica pedagógica. Sin embargo, este porcentaje refleja que un pequeño grupo de individuos no percibe la presencia de estas prácticas dentro de la institución, lo que podría indicar que ciertas actividades pedagógicas no se implementan o no son suficientemente visibles en todos los contextos.

Casi Nunca (17.31%)

Un **17.31%** de los participantes señalaron que las prácticas pedagógicas ocurren **casi nunca**. Este porcentaje muestra que hay un grupo moderado de participantes que perciben que las actividades pedagógicas no se realizan con regularidad. Este resultado puede reflejar que algunas áreas pedagógicas no están suficientemente sistematizadas o que las prácticas pedagógicas no se están llevando a cabo de manera constante, lo que podría ser una oportunidad de mejora en términos de la frecuencia de implementación.

A veces (25.00%)

El **25.00%** de los participantes indicaron que las prácticas pedagógicas ocurren **a veces**. Este valor refleja una frecuencia intermedia, lo que sugiere que las prácticas pedagógicas no son constantes, pero están presentes en algunas ocasiones. Esto puede indicar que la institución está realizando algunas actividades pedagógicas, pero estas no se implementan de forma regular ni sistemática. Mejorar la consistencia en la aplicación de estas prácticas podría ser un objetivo para mejorar la calidad educativa.



Casi Siempre (28.85%)

El **28.85%** de los participantes reportaron que las prácticas pedagógicas ocurren **casi siempre**. Este es el valor más alto de la tabla, lo que indica que una proporción significativa de los participantes percibe la presencia continua y regular de las prácticas pedagógicas en la institución. Este resultado es positivo, ya que refleja que una parte importante de los participantes experimenta prácticas pedagógicas consistentes y frecuentes, lo cual es crucial para la calidad educativa y el aprendizaje.

Siempre (17.31%)

El **17.31%** de los participantes indicaron que las prácticas pedagógicas ocurren **siempre**. Aunque este valor es relativamente bajo en comparación con el de "**Casi Siempre**" (**28.85%**), sugiere que una pequeña porción de los participantes experimenta las prácticas pedagógicas de manera constante. Este porcentaje puede indicar que, aunque las prácticas pedagógicas son frecuentes, no todos los participantes experimentan la misma regularidad en su implementación.

4.2. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis General

1. Prueba de hipótesis:

Ho: La gestión educativa No se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

Ha: La gestión educativa Si se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

2. Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

		Gestión educativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000
			,676
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,676
			1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

Nota: elaboración propia

3. Toma de Decisión:



La prueba de hipótesis se basa en el coeficiente de correlación de Spearman, que en este caso muestra un valor de **0.676** con una significancia de **0.000**. Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alternativa (**H_a**).

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

1. Prueba de hipótesis:

Ho: La gestión institucional No se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

Ha: La gestión institucional Si se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

2. Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 10

Prueba de hipótesis específica 1

		Gestión institucional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,672
		N	52
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,672
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

Nota: elaboración propia

3. Toma de Decisión:

La prueba de hipótesis específica 1 muestra un coeficiente de correlación de **0.672** entre la gestión institucional y el clima organizacional, con una significancia de **0.000**.



Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (**H₀**)
y se acepta la hipótesis alternativa (**H_a**).

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

1. Prueba de hipótesis:

Ho: La gestión administrativa No se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

Ha: La gestión administrativa Si se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

2. Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 2

		Gestión administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,669
		N	52
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,669
		Sig. (bilateral)	,000
		N	52

Nota: elaboración propia

3. Toma de Decisión:

La prueba de hipótesis específica 2 muestra un coeficiente de correlación de **0.669** entre la gestión administrativa y el clima organizacional, con una significancia de



0.000. Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (**H₀**) y se acepta la hipótesis alternativa (**H_a**).

4.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

1. Prueba de hipótesis:

Ho: La gestión pedagógica No se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

Ha: La gestión pedagógica Si se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.

2. Estadística de prueba:

Rho de Spearman

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 3

		Gestión pedagógica	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000
			,65
		Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	52
		52	52
Clima organizacional	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,658
			1,000
		Sig. (bilateral)	,000
			.
		N	52
		52	52

Nota: elaboración propia

3. Toma de Decisión:

La prueba de hipótesis específica 3 muestra un coeficiente de correlación de **0.658** entre la gestión pedagógica y el clima organizacional, con una significancia de **0.000**.



Dado que el valor de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (**H₀**)
y se acepta la hipótesis alternativa (**H_a**).

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Carlos (2021) Los resultados demostraron que el 57,6% de la gestión educativa podía describirse mediante los constructos del clima organizacional. Además, las dimensiones del clima organizacional afectaban de forma significativa y directa a la gestión educativa, tal y como mostraban los coeficientes path positivos y $p = 0,000$. En conclusión, mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones educativas es crucial para mejorar los resultados de la gestión educativa.

Del objetivo general: El coeficiente de correlación de Spearman entre la gestión educativa y el clima organizacional es de 0.676, con un valor de significancia de 0.000. Esto indica una relación positiva significativa entre ambas variables, lo que sugiere que a medida que mejora la gestión educativa en la institución, también se percibe un mejor clima organizacional. El valor de 0.676 refleja una correlación moderada a fuerte, lo que implica que las prácticas y políticas de gestión educativa están influyendo de manera importante en la mejora del ambiente laboral y organizacional dentro de la institución educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca. Esta relación resalta la importancia de contar con una gestión educativa eficaz para fomentar un entorno institucional positivo.

Del objetivo específico 1: El coeficiente de correlación de Spearman entre gestión institucional y clima organizacional es de 0.672, con un valor de significancia de 0.000. Este valor indica una correlación positiva significativa entre ambas variables, lo que implica que a medida que la gestión institucional mejora, el clima organizacional en la institución también tiende a mejorar. La relación observada, con un valor de 0.672, señala que existe una conexión moderada a fuerte entre estas dos variables. En otras palabras, una gestión institucional eficiente, que incluye la implementación adecuada



de políticas y estrategias, tiene un impacto positivo en el ambiente organizacional, facilitando un clima laboral más favorable para el personal educativo y administrativo.

Del objetivo específico 2: El coeficiente de correlación de Spearman entre gestión administrativa y clima organizacional es de 0.669, con un valor de significancia de 0.000. Este valor indica una correlación positiva y significativa entre las dos variables, lo que sugiere que, a medida que mejora la gestión administrativa, también se percibe una mejora en el clima organizacional de la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima. La correlación de 0.669 refleja una relación moderada a fuerte, lo que implica que una gestión administrativa eficaz, que incluya la organización eficiente de los recursos, la comunicación clara y la resolución de conflictos, tiene un impacto positivo en el ambiente de trabajo dentro de la institución.

Del objetivo específico 3: El coeficiente de correlación de Spearman entre gestión pedagógica y clima organizacional es de 0.658, con un valor de significancia de 0.000. Este valor indica una correlación positiva significativa entre ambas variables,. El valor de 0.658 refleja una relación moderada, lo que implica que las prácticas pedagógicas, como el diseño curricular, la formación docente y la implementación de métodos de enseñanza innovadores, tienen un impacto importante en la calidad del ambiente organizacional.

CONCLUSIONES

PRIMERA: se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión educativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima. Esto sugiere que una gestión educativa adecuada, que contemple prácticas de liderazgo, comunicación, y toma de decisiones participativa, tiene un impacto directo en la mejora del ambiente organizacional, promoviendo un entorno de trabajo más colaborativo y motivador para los docentes y el personal educativo.

SEGUNDA: Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca. Este resultado destaca que las estrategias de gestión institucional, como la toma de decisiones inclusiva, el liderazgo efectivo y la organización estructurada, son factores cruciales para el bienestar organizacional.

TERCERA: Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca. Este resultado refuerza la importancia de una administración sólida en la institución, ya que sus prácticas y decisiones afectan directamente la percepción y la calidad del clima organizacional.

CUARTA: Se concluye que existe una relación significativa y positiva entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca. Este resultado subraya que las decisiones y prácticas pedagógicas



implementadas en la institución, como la mejora continua en la formación docente y la adaptación de los métodos de enseñanza, tienen un impacto favorable en el clima organizacional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Unidad de Gestión Educativa Local de San Román y a los directivos de la institución Educativa Virgen de Fátima continúen implementando y mejorando las políticas de liderazgo participativo, comunicación abierta y desarrollo profesional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima, con el fin de seguir fomentando un clima organizacional positivo. Estas acciones deben ser dirigidas principalmente a los directivos y responsables de la gestión educativa, quienes tienen un papel clave en la creación de un ambiente institucional saludable.

SEGUNDA: : Se recomienda a la UGEL San Román y a los directivos de la Institución Educativa Virgen de Fátima optimicen las políticas y prácticas de gestión que favorezcan la participación activa de todos los miembros de la institución, con el objetivo de fortalecer el clima organizacional. Además, sería beneficioso realizar sesiones de retroalimentación y formación continua para los líderes institucionales, promoviendo habilidades de gestión y liderazgo que contribuyan al desarrollo de un ambiente institucional más colaborativo y productivo.

TERCERA: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Virgen de Fátima fortalezcan la eficiencia en la organización de los recursos, la toma de decisiones y la comunicación interna. Además, sería útil implementar programas de capacitación para mejorar las habilidades administrativas de los directivos y personal clave, con el fin de fomentar una gestión más transparente y colaborativa.



CUARTA: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa Virgen de Fátima continúen promoviendo la capacitación docente, el uso de enfoques pedagógicos innovadores y la participación activa de los docentes en la toma de decisiones pedagógicas. Además, se sugiere fomentar una cultura de colaboración y apoyo entre el personal docente, ya que esto puede mejorar significativamente el clima organizacional.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz, A. D. R., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588
- Antequera, R. R., Ramírez, R. I., Santamaria, M. J., & Cano, D. A. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 270-285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Apaza, R. (2022). Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa secundaria José Carlos Mariátegui del distrito de San Juan de Salinas Azángaro durante la pandemia de COVID 19. [Tesis de grado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio <http://tesis.unap.edu.pe/handle/UNAP/17537>
- Arévalo, J., García, A., & Ortiz, D. (2022). Corrupción, transparencia y participación política en Colombia. *Revista de Economía Institucional*, 24(46), 133–166. <https://doi.org/10.18601/01245996.v24n.46.08>
- Bazalar, M. Á., & Choquehuanca, C. A. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun*, 1(2). <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12>
- Blanco, S., Cerdas, V., & Garcia, J. A. (2020). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183, 199. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bracarense, C. F., Costa, N. D. S., Raponi, M. B. G., Goulart, B. F., Chaves, L. D. P., & Simões, A. L. de A. (2022). Organizational climate and nurses' turnover



intention: a mixed method study. Revista Brasileira de

<https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0792> Enfermagem, 75(4), e20210792

Bullones, E. (2022). Gestión educativa en valores para la paz comunitaria. Aula Virtual, 3(6), 150-160.

<http://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/115>

Calle, E., Balladares, C., Espinoza, L., & Peralta, E. A. (2022). Trabajo remoto y productividad en una instancia de gestión educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 764-784.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1540

Carlos, E. N. (2021). Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este. [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL.
<https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/11738>

Chávez Saavedra, L., & Ludeña Torres, S. H. (2022). Importancia del proyecto educativo en la gestión de las instituciones educativas. Maestro y sociedad, 19(1), 70-86.
<https://maestroysociedad.uo.edu.cu/index.php/MyS/article/view/5485>

Chumpitazi, R. (2022). Inteligencia emocional y clima organizacional en el personal de atención permanente de cuatro Centros del INABIF de Lima. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5878>

Chuquihuanca, N., Fernández, M. M., Lecca, L. N., Estrada, S. V., Morales, A. del C., Herrera, M. F., & Campoverde, G. R. (2021). Clima organizacional en una



institución escolar del Perú. Revista Latinoamericana de Difusión Científica, 4(6), 225-234. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.14>

Cusi, R. E. (2022). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01 – Lima, 2021. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85659> UCV.

Díaz Camacho, R. F., Rivera, J. L., Encalada, I. Á., & Romani, U. I. (2022). La satisfacción estudiantil en la educación virtual: una revisión sistemática internacional. Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 16, 177-193. <https://doi.org/10.37135/chk.002.16.11> y Humanidades, 16, 177-193. Espinoza, E. E. (2021). La formación de profesores de educación básica. Sociedad & Tecnología, 5(1), 153-163. <https://doi.org/10.51247/st.v5i1.196>

Esteves Fajardo, Z. I., & Maldonado Ríos, I. D. (2022). Características asociadas a la superdotación y altas capacidades intelectuales. Cienciamatria, 8(14), 46-56. <https://doi.org/10.35381/cm.v8i14.606>

Estrada, N. (2021). Gestión educativa y práctica docente en las instituciones educativas del nivel inicial Abancay Apurímac – 2020. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85882> UCV.

Forero, Y. A. (2022). Análisis documental de la influencia del clima organizacional en colaboradores de diversos sectores económicos latinoamericanos durante la última década. [Trabajo de grado, Universidad Antonio Nariño]. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/5895>



Goetendia, M. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de la ciencia*, 10(19).

<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.600>

Gonzáles, J., Ramirez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. del P. (2021). Clima organizacional en sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157-1170.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318

González, R., & De La Rosa, M. E. (2022). La participación en el IES Grupo Cántico como ejemplo de comunidad educativa transformadora. e CO: Revista digital de educación y formación del profesorado, 19, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8392613> 443-488.

González Garcés, D., & Morales Urrutia, D. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(5), 79-93.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5.245>

Gudiño, A. R., Acuña, R. J., & Terán, V. G. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>

Hernández Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

Iglesias, A. L., Torres, J. M., & Mora, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur*, 17(4), 562

https://www.medigraphic.com/cgi_bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92795
569.

Jiménez Riofrío, S. M. (2022). Gestión educativa y liderazgo educativo; las tic en la mejora de la competitividad. Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas, 19, 66-74.
<http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/184>

Lay, N. D., Molina, R. I., & Villalobos, J. V. (2019). Sociología y discapacidad en el contexto laboral en Chile. Centro Internacional de Marketing Territorial para la Educación y el Desarrollo.
https://www.researchgate.net/publication/337029491_Sociologia_y_discapacidad_en_el_contexto_laboral_en_Chile

Loaiza, E. M. de L., Salazar, P. M., Espinoza, L. R., & Lozano, M. de J. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. Análisis del comportamiento de las líneas de crédito a través de la corporación financiera nacional y su aporte al desarrollo de las PYMES en Guayaquil. RECIMUNDO, 3(1), 3-25.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3)

Macías, E. K., & Saltos, G. M. (2020). Incidencia Del Clima Organizacional En El Desempeño Laboral De La Carrera De Ingeniería Química De La Universidad Técnica De Manabí. Revista EDUCARE UPEL IPB Segunda Nueva Etapa 2.0, 24(1), 98-116. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1252>

Manriquez, K. P., & Reyes, M. L. (2021). Liderazgo educativo: una mirada desde el rol del director y la directora en tres niveles del sistema educacional chileno. Revista Educación, 554-572. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.44514>



- Maraza, N., Flores, G. M., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 6(22), 213-226
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Martínez, D. N., & Chilán, M. A. (2022). Análisis de la calidad en la gestión administrativa del seguro de pensiones de la seguridad social en Guayaquil periodo 2020 2021. [Trabajo de grado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/17796>
- Mashian, A. (2022). Efectividad de la gestión administrativa de directores de educación básica en comunidades awajún de la Periferia de Imacita, Amazonas, 2021. [Tesis de grado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas].
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2599>
- Montesdeoca, M. de J., Salazar, V. B., & López, M. L. (2018). La administración participativa como un modelo de gestión para el manejo de las áreas marinas protegidas. Revista Espacios, 39(51), 8.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p08.pdf>
- Moreno, G. R., Pineda, R., & Pineda, R. C. (2020). La Satisfacción del Ambiente Laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. Revista Científica Hallazgos, 21, 5(1), 47-56.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/396>



Niebles Nuñez, W. A., Hoyos Babilonia, L. D. C., & De La Ossa Guerra, J.S. (2019).

Clima Organizacional y Barranquilla. Saber Desempeño Docente en Universidades Privadas de ciencia 3240/saber.2019v14n2.5893 y libertad, 14(2). <https://doi.org/10.18041/2382>

Oliveira, Á. F., Júnior, S. G., Poli, B. V. S., & Silva, L. C. O. (2018). Análise dos fatores organizacionais determinantes da intenção de rotatividade. Temas em Psicologia, 26(2), 1031-1042. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2> 18pt

Palacios, F. H., Damián, E. F., & Damián, N. G. (2020). Relación entre el clima organizacional y la calidad de servicio en una institución educativa del Distrito Santa Anita, Perú, Año 2017. Revista Científica y Tecnológica UPSE, 7(1), 01-07. <https://doi.org/10.26423/rctu.v7i1.502>

Palomino Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco 2017. Gaceta Científica, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

Paredes, A. Y., & Carcausto, W. H. (2022). Interculturality in primary education in latin american countries: a systematized review. Chakiñan, Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades, 17, 203-216. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3583>

Pereira, A. E., & Solís, D. J. (2019). Factores del clima organizacional: (Caso: Instituciones educativas de San Carlos). Revista Scientific, 4(Ed. Esp.), 95-115. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542.2987.2019.4.e.6.95.115>

Quintana, Y. E. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. Educación y Educadores, 21(2), 259-281. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.5>



Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. CIT Informacion Tecnologica, 30(6), 167-176. <https://doi.org/10.4067/s071807642019000600167>

Recnes, A. A. (2022). Gestión del monitoreo y acompañamiento pedagógico virtual en docentes de nivel primaria, Lima 2021. [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77378> UCV.

Rijalba, P. (2022). Gestão estratégica do protótipo mínimo viável (PMV) em projetos de intervenção comunitária universitária. Brazilian Journal of Business, 4(2), 667-681. <https://doi.org/10.34140/bjbv4n2005abordagemofderesponsabilidade>

Riquelme Castañeda, J. A., Meza Martínez, A. E., & Carvalho, R. J. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. CIT Informacion Tecnologica, 33(2), 321-330. <https://doi.org/10.4067/s071807642022000200321>

Ropa Carrión, B., & Alama Flores, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. Revista científica de la UCSA, 9(1), 81-103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/24098752/2022.009.01.081>

Roque, R. J., Roque, G. Y., & Balladares, C. (2022). Gestión pedagógica: plan para mejorar procesos didácticos de matemática. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(1), 601-612. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1520

Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en



la educación de personas adultas en Chile. Actualidades investigativas en educación, 19(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Serrano Elizalde, K., Jaramillo Ramos, M., & Prieto López, Y. (2022). liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela Héroes del Cenepa. 593 Digital Publisher <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.11.1008> CEIT, 7(1-1), 258-273.

Supriati, S., Udin, U., Wahyudi, S., & Mahfudz, M. (2019). Investigating the relationships between organizational change, organizational climate, and organizational performance. International journal <https://doi.org/10.5430/ijfr.v10n6p88> of financial research, 10(6), 88.

Turégano, I. (2022). John Rawls y el problema de la desigualdad dentro y más allá de las fronteras. Estudios Públicos, 165, <https://doi.org/10.38178/07183089/1319211009> 139-149.

Vélez, D., Aragón, R., & Rodríguez, M. S. (2022). Estudio para la calidad y prospectiva de la Planeación Estratégica organizacional en Educación Superior. Sophia, 32, 151-169. <https://doi.org/10.17163/soph.n32.2022.04>

Villa y Herrera, D. (2022). La gestión educativa como respuesta para el futuro. Propuesta de principios estratégicos para el desarrollo de un plan de respuesta rápida. Enlace UIC. Revista de Investigación de la División de Posgrados de la Universidad Intercontinental, 2(3), 98-111. <https://revista.uic.mx/index.php/enlaceuic/article/view/54>

Villamil Navarrete, L. (2022). Liderazgo. Ingenio y Conciencia. Boletín Científico de la Escuela Superior de <https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7921> Cd Sahagún, 9(17), 45-47.



Zeta, A., Benites, C. D., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. Conrado, 16(76), 113-122.

<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1462>



ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre el gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025?	Objetivo general Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.	Hipótesis general La gestión educativa se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.	Variable 1 Gestión educativa	2.1. Dimensión liderazgo 2.2. Dimensión motivación 2.3. Dimensión reciprocidad 2.4. Dimensión participación 2.5. Dimensión Comunicación	- Participación - Proyectos institucionales - Textos y materiales educativas - Cumplimiento de la calendarización - Estrategias de enseñanza - Teorías constructivistas - Prácticas de enseñanza - Educación de calidad	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo correlacional Diseño de la investigación No experimental I. Tipo de investigación Básica Población y muestra Un total de 50 docentes Muestra Un total de 45 Docentes. Técnica La encuesta. Instrumento Cuestionario.
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025? ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025? ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en la Institución Educativa	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la gestión institucional y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025. Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.	Hipótesis específicas La gestión institucional se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025. La gestión administrativa se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del	Variable 2 Clima organizacional	1.1. Gestión institucional 1.2. Gestión administrativa 1.3. Gestión pedagógica 1.4. Gestión comunitaria	- Valores - Normas - Realización personal - Reconocimiento a la aportación - Cuidado al patrimonio de la Institución - Retribución - Compatibilización	



70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025? ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025?	Determinar la relación que existe entre la gestión pedagógica y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025. Determinar la relación que existe entre la gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.	distrito de San Román, Juliaca, 2025. La gestión pedagógica se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025. La gestión comunitaria se relaciona directamente con el clima organizacional en la Institución Educativa 70541 Virgen de Fátima del distrito de San Román, Juliaca, 2025.			de intereses • Intercambio de información Proceso de retroalimentación	
--	---	--	--	--	--	--

Nota: Elaboración propia

ANEXO 02: INSTRUMENTO N° 01

Cuestionario sobre Clima organizacional

Escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 01: Dimensión liderazgo						
1	• ¿La dirección muestra una actitud de guía y apoyo hacia el personal docente y administrativo?					
2	• ¿El director/a toma decisiones justas y bien fundamentadas?					
3	• ¿El liderazgo promueve un clima de confianza entre los miembros de la institución?					
4	• ¿Se reconocen los logros individuales y grupales dentro de la institución?					
5	• ¿El líder institucional resuelve los conflictos de manera oportuna y adecuada?					
Dimensión 02: Dimensión motivación						
6	• ¿Siente entusiasmo por cumplir con sus funciones dentro de la institución?					
7	• ¿Recibe incentivos o reconocimientos por su buen desempeño?					
8	• ¿Se promueve un ambiente que estimule el desarrollo profesional y personal?					
9	• ¿El entorno laboral contribuye a mantener una actitud positiva en su trabajo diario?					
10	• ¿Se siente valorado/a por su aporte dentro de la institución educativa?					
Dimensión 03: Dimensión reciprocidad						
11	• ¿Existe colaboración mutua entre los docentes para mejorar el trabajo escolar?					



12	• ¿Los miembros del personal se ayudan entre sí cuando hay dificultades laborales?					
13	• ¿Se respeta y valora el trabajo de cada integrante de la institución?					
14	• ¿Se promueven relaciones de respeto entre docentes, administrativos y directivos?					
15	• ¿Siente que sus compañeros están dispuestos a compartir experiencias y conocimientos?					
Dimensión 04: Dimensión participación						
16	¿Se le permite participar en la toma de decisiones sobre temas importantes de la institución?					
17	¿Se fomenta la participación del personal en comités o equipos de trabajo?					
18	¿Se siente libre para expresar sus ideas y sugerencias en las reuniones institucionales?					
19	¿La dirección toma en cuenta las opiniones del personal en la planificación de actividades?					
20	¿Participa activamente en las actividades institucionales extracurriculares?					

Nota: Elaboración propia

ANEXO 03: INSTRUMENTO N° 02

Cuestionario sobre Gestión educativa

1.4. Gestión comunitaria

Escala de valoración:

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	INDICADORES	Escala de Calificación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 01: Gestión institucional						
1	• ¿Se comunican claramente los objetivos institucionales a toda la comunidad educativa?					
2	• ¿La dirección fomenta el trabajo colaborativo entre docentes, administrativos y padres de familia?					
3	• ¿Se realiza una planificación anual que guíe las actividades de la institución?					
4	• ¿La gestión directiva evalúa periódicamente el cumplimiento del PEI y el PCI?					
5	• ¿Se toman decisiones en función de las necesidades reales de la institución?					
Dimensión 02: Gestión administrativa						
6	• ¿Los recursos materiales (útiles, mobiliario, equipos) son entregados de forma oportuna?					
7	• ¿La institución realiza un uso eficiente del presupuesto asignado?					
8	• ¿Se lleva un control organizado del inventario institucional?					
9	• ¿La administración responde eficazmente a los requerimientos del personal docente y administrativo?					
10	• ¿Se cumple con los plazos establecidos para los trámites administrativos?					
Dimensión 03: Gestión pedagógica						
11	• ¿Los docentes planifican sus clases de acuerdo con el currículo					



	nacional?					
12	• ¿Se promueve la innovación pedagógica dentro de las aulas?					
13	• ¿La institución realiza un seguimiento constante al logro de aprendizajes de los estudiantes?					
14	• ¿Se fomenta la actualización y capacitación permanente de los docentes?					
15	• ¿Se utilizan diversas estrategias de enseñanza para atender la diversidad del aula?					
Dimensión 04: Gestión comunitaria						
16	¿Se promueve la participación de los padres de familia en las actividades escolares?					
17	¿La institución mantiene una relación activa con organizaciones de la comunidad?					
18	¿Se informa regularmente a los padres sobre el desempeño académico y actitudinal de sus hijos?					
19	¿La escuela organiza actividades que integran a la comunidad educativa (ferias, campañas, etc.)?					
20	¿Se promueven valores de convivencia y respeto en el entorno escolar y comunitario?					

Nota: Elaboración propia

Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

II. Datos del informante:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Cargo	Nº Celular
Dr. JESUS	MAMANI	MAMANI	DOCENTE UNIVERSITARIO	985858536

III. Datos del autor del instrumento:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nº DNI
MARIA REYNA	CARLOSVIZA	HUANCCO	40698130

Título de la investigación
GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025

Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

IV. Aspectos de validación

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%					Regular 21-40%					Buena 41-60%					Muy Buena 61-80%					Excelente 81-100%				
		01	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	01	06	11	16	21
		3	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.												X													
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.												X													
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.												X													
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X													
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X													
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias												X													
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos												X													
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.												X													
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico												X													
PROMEDIO DE VALIDACIÓN													60%													

V. Promedio de valoración: 60 %

VI. Opinión de aplicabilidad

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (SI)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado (NO)

VII. Fecha de la validación: Juliaca, 9 de Julio del 2025

Dr. Jesus Mamani Mamani
DNI 02425043



Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

II. Datos del informante:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Cargo	Nº Celular
Dr. RODOLFO FREDY	ARPASI	CHURA	DOCENTE UNIVERSITARIO	952725916

III. Datos del autor del instrumento:

Nombres	Apellido Paterno	Apellido Materno	Nº DNI
MARIA REYNA	CARLOSVIZA	HUANCCO	40698130

Título de la investigación

GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMÁN, JULIACA, 2025

Egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

IV. Aspectos de validación

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 00-20%				Regular 21-40%				Buena 41-60%				Muy Buena 61-80%				Excelente 81-100%			
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.													X							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.													X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X							
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.													X							
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.													X							
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.													X							
8. COHERENCIA	Entre las variables, indicadores y las dimensiones.													X							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.													X							
PROMEDIO DE VALIDACIÓN														60%							

V. Promedio de valoración: 60 %

VI. Opinión de aplicabilidad

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado (SI)

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado (NO)

VII. Fecha de la validación: Juliaca, 9 de Julio del 2025

Investigadora
Escuela de Posgrado



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 21/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MARIA REYNA CARLOSVIZA HUANCCO
Dirección: JR. LOS LAURELES MZ. D LT. 11 URB. LA VICTORIA
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40698130
Teléfono: 947 034 742 email: mrcarlosvizah@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: POSGRADO
Escuela Profesional o Mención: POSGRADO
Título o Grado Académico a optar: MAESTRO EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. JESUS MAMANI MAMANI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 70541 VIRGEN
DE FATIMA DEL DISTRITO DE SAN ROMAN, JULIACA, 2025

Palabras claves, (3 a 5 términos): Administrativa, clima organizacional, comunitaria, gestión educativa, institucional.

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

1

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, entre 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, edición 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 esta 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 los 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): 21/01/2026
- ☐ 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: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

21/01/2026

Fecha