



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



**RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE
GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL
DISTRITO DE JULIACA - 2020**

TESIS PRESENTADA POR
ROSA VILCA NEIRA

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

JULIACA - PERÚ
2020




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE
GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL
DISTRITO DE JULIACA - 2020


TESIS PRESENTADA POR
ROSA VILCA NEIRA


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

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : 
Dr. JUAN BENITES NORIEGA

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dra. GABRIELA BETTY ARIAS LUQUE

MIEMBRO DEL JURADO : 
Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES

ASESOR DE TESIS : 
Dr. FREDY ILDEFONSO SUCAPUCA CHINOAPA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1037-2022-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 29 de diciembre del 2022

VISTOS:

El expediente N° 043689, presentado por el (a) Bachiller **VILCA NEIRA ROSA**, con número de DNI. **23996496**, asignado (a) con código de matrícula 131280025, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **VILCA NEIRA ROSA**, con número de DNI. **23996496**, asignado (a) con código de matrícula 131280025, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 21 de octubre del 2022. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020**. Elaborado por el (la) Bachiller **VILCA NEIRA ROSA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. JUAN BENITES NORIEGA
Primer Miembro	:	Dra. GABRIELA BETTY ARIAS LUQUE
Segundo Miembro	:	Dr. PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Asesor	:	Dr. FREDY ILDEFONSO SUCAPUCA CHINOAPAZA

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

Fecha	:	Viernes, 30 de diciembre del 2022
Hora	:	3:00 p.m.
Modalidad	:	Plataforma Virtual EPG - UANCV - JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dra. María Amparo del Pilar Chambi Caceres
DIRECTORA (a)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dra. Graciela Bernal Salas
SECRETARIA ACADÉMICA

Cc : Arch. EPG (01)
Intereso (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
MAPCC/meyn



RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to University of Massachusetts - Amherst Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA 2020	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ROSA VILCA NEIRA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23996496
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-7774-4691
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	FREDY ILDEFONSO SUCAPUCA CHINOAPAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01229150
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-0176-151X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	ARELMI BELTRAME TITO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02439564
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-4217-4186



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	PERCY ROGELIO CARRASCO REYES
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23879579
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0311-9130
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P33
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Dirección: Instituciones Educativas Primarias Púlicas Del Distrito De Juliaca -15.49959, -70.12762 País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca https://goo.su/UzWuoq
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2021
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 ANDINA "HÉCTOR C. ESPERLUZASQUEZ"
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Rosa Vilca Neira, identificado con DNI Nro. 23996496 en mi condición de egresado de:

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

MAGISTER EN EDUCACIÓN

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

RELACION ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020

Asesorado por: Dr. Fredy Ildeltonso Sucapuca Chinoapaza

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 10 de ENERO del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Gracias a mis padres, hermanos y familia extendida por dar un gran ejemplo de trabajo duro y valentía y por enseñarme que no debo tener miedo de los desafíos que la vida me presenta porque Dios está conmigo pase lo que pase.

Rosa



AGRADECIMIENTO

En agradecimiento a todos los
que creyeron en mí y ayudaron
a hacer realidad este proyecto.



INDICE

ÍNDICE.....	i
RESUMEN	iv
INTRODUCCIÓN	viii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática.....	1
1.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Justificación de la investigación	5
1.3.1. Justificación teorica	5
1.3.2. Justificación práctica	6
1.3.3. Justificación metodológica	7
1.3.4. Justificación social.....	7
1.4. Objetivos de la investigación	8
1.4.1. Objetivo general.....	8
1.4.2. Objetivos específicos	8
1.5. Hipótesis	9
1.5.1. Hipótesis general	9
1.5.2. Hipótesis específicas	9
1.6. Variables	10
1.6.1. Variable Independiente:.....	10
1.6.2. Variable Dependiente:	10
1.7. Operacionalización de variables	11

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	15
2.2. Marco teórico	17
2.2.1. Concepto Clima institucional	17



2.2.2.	Definiciones de Clima institucional.....	18
2.2.3.	Cultura institucional.....	19
2.2.4.	Dimensiones liderazgo	20
2.2.5.	Dimension toma de desiciones	21
2.2.6.	Dimension compromiso laboral.....	22
2.2.7.	Dimensión de satisfacción laboral	22
2.2.8.	Dimension Trabajo en equipo	23
2.2.9.	Calidad de Gestión educativa	24
2.2.10.	Contenidos de los Compromisos de Gestión Escolar	25
2.3.	Marco conceptual	33
2.3.1.	Clima institucional	33
2.3.2.	Cultura organizacional.....	34
2.3.3.	Director.....	34
2.3.4.	Gestión administrativa.....	34
2.3.5.	Gestión curricular.....	35
2.3.6.	Gestión educativa.....	35
2.3.7.	Gestión Escolar.....	35
2.3.8.	Gestión Estratégica.....	35
2.3.9.	Gestión Institucional.....	36
2.3.10.	Gestión pedagógica.....	36
2.3.11.	Gestión.....	36

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Método de la investigación	37
3.2.	Tipo de investigación	38
3.3.	Nivel de la investigación.....	38
3.4.	Diseño de la investigación	39
3.5.	Población y muestra de la investigación	39
3.5.1.	Población	39
3.5.2.	Muestra	41
3.6.	Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación.....	43
3.6.1.	Técnicas.....	43
3.6.2.	Instrumento:	43
3.6.3.	Fuentes.....	44



3.7. Validez y confiabilidad del instrumento.....	44
3.7.1. Validez del instrumento	44
3.7.2. Confiabilidad del instrumento	45
3.8. Diseño y contrastación de hipótesis.....	45
3.9. Matriz de consistencia	47

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Definición del contexto.	49
4.2. Presentación del instrumento.....	49
4.3. Presentación de resultados	50
4.4. Análisis descriptivo entre las variables de Investigación	56
4.4.1. Variable Independiente:	56
4.4.2. Variable Dependiente:.....	56
4.5. Contrastación de hipótesis	57
4.5.1. Hipótesis Específica 1:.....	57
4.5.2. Hipótesis Específica 2:.....	59
4.5.3. Hipótesis Específica 3:.....	61
4.5.4. Hipótesis Específica 4:.....	63
4.5.5. Hipótesis Específica 5:.....	65
4.6. Discusión de resultados	67

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020 las cuales se utilizó las variables: Un enfoque y una adhesión a los resultados medibles en la administración educativa. Este estudio hace uso de un enfoque hipotético deductivo, que es coherente con un diseño correlacional descriptivo no experimental, de corte transaccional o transversal. La población estuvo conformada por las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca y la muestra fue constituida por los docentes de las instituciones educativas primarias de la ciudad de Juliaca, tanto nombrados como contratados. Para evaluar el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos, se utilizó como instrumento el cuestionario, la cual fue validada por dos docentes expertos en el tema de nuestra universidad y procesada mediante la chi proporcional a una raíz cuadrada para determinar la fiabilidad. Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0,036, lo que indica una relación positiva entre las variables; además, se encuentra en el nivel de correlación alto y el valor de significación bilateral es $p = 0,036 = 0,05$; por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe una relación entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020, la Gestión por resultados la encontramos en un nivel bajo en un 5,8 % de promedio de los docentes percibe a los Compromisos de Gestión por resultados en un nivel bajo, por otro lado, la Gestión por resultados la hallamos en un nivel Medio en un 17,8 % de los docentes percibe a los Cumplimiento de los compromisos de gestión escolar en un nivel medio, por



último, la Gestión por resultados la encontramos en un nivel Alto en un 58,7 % de los docentes percibe a los compromisos de Gestión por resultados en un nivel alto.

Palabras clave: Compromisos, Gestión Escolar, Gestión Educativa, Institucional, Pedagógica.



ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and the quality of commitment management in public primary educational institutions in the district of Juliaca in the year 2020, using the variables: An approach and an adherence to measurable results in educational administration. This study makes use of a hypothetical deductive approach, which is consistent with a non-experimental descriptive correlational, transactional or cross-sectional design. The population consisted of the educational institutions of the city of Juliaca and the sample consisted of the teachers of the primary educational institutions of the city of Juliaca, both appointed and hired. To evaluate the institutional climate and the quality of commitment management, the questionnaire was used as an instrument, which was validated by two expert teachers in the subject of our university and processed by means of the chi proportional to a square root to determine the reliability. The results show a correlation coefficient of 0.036, which indicates a positive relationship between the variables; furthermore, it is at the high correlation level and the bilateral significance value is $p= 0.036 = 0.05$; Therefore, the null hypothesis is rejected and it is concluded that there is a relationship between the institutional climate and the quality of management commitments in public primary educational institutions in the district of Juliaca in the year 2020, the Management by results is found at a low level in an average of 5.8% of teachers perceive the Management Commitments by results at a low level, On the other hand, Management by results was found at a medium level with 17.8 % of the teachers perceiving Compliance with school management commitments at a medium level; finally, Management by results was found at a high level with



58.7 % of the teachers perceiving Management by results commitments at a high level.

Keywords: Commitments, School Management, Educational Management, Institutional, Pedagogical.



INTRODUCCIÓN

De acuerdo a las normas de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Vlasquez, pongo a vuestra distinguida consideración la investigación que se trata referente a : Relación entre clima institucional y calidad de gestión de los compromisos en las instituciones educativas primarias publicas del distrito de Juliaca 2020 considerando que es una investigación coyuntural y de actualidad educativa. En el mundo actual, que evoluciona rápidamente, no sólo campos como la medicina, la ciencia y la cultura sienten los efectos de estos cambios, sino también la educación, que repercute no sólo en los individuos, sino también en las comunidades a través de la institución escolar y su líder, que a menudo debe demostrar cualidades de liderazgo, Es decir, un líder capaz de inspirar a sus seguidores, de aportar nuevas ideas, de desprender encanto, de conectar con la gente y de ser tomado en serio por ella, requiere una gestión cuidadosa basada en una cuidadosa preparación, La gestión sostenible a largo plazo de La combinación de activos humanos, monetarios y materiales en un centro educativo requiere una cuidadosa planificación, liderazgo, coordinación y control de toda la institución. Para llegar a donde tenemos que ir, necesitamos conductores competentes, líderes que puedan ver más allá del aquí y el ahora para asegurarse de que llegamos a donde queremos ir. Según la Unesco, el liderazgo de principios en la educación es un campo relativamente nuevo, ya que los debates sobre el tema surgieron por primera vez en la década de 1960; Las transformaciones pedagógicas se han centrado en la mejora de la administración educativa, lo que ha dado lugar a políticas tanto centralizadas como descentralizadas que realizaron cambios en las instituciones y han creado retos para los encargados



de ponerlas en práctica, Por ello, el liderazgo pedagógico se replanteó y ahora forma parte integral de la gestión educativa. Anteriormente, el énfasis se ponía en la gestión y no en la educación, y había un malentendido generalizado de la terminología de la gestión y un enfoque limitado a la gestión de los recursos. Según Unesco (2011) se relaciona con el hecho de que se han realizado estudios sobre los diferentes trabajos en las direcciones, y sobre el perfil de los directivos en Argentina, utilizando datos del censo del país de 2004; En México, se han realizado esfuerzos para perfilar y reformar a los directores de acuerdo con la investigación de la OCDE; en Chile, se han realizado estudios sobre los antecedentes, las personalidades y los métodos de dirección de los directores; Los investigadores de la República Dominicana se interesan para una mejoría educativa, mientras que en Colombia se hace hincapié en los requisitos de formación de los directivos, sus perfiles profesionales y sus competencias. Se puede afirmar que, a pesar de las variaciones nacionales, los directores de todo el mundo están sometidos a una presión cada vez mayor para que se centren en mejorar los resultados de sus escuelas a partir de los diferentes resultados obtenidos, También se entiende aquí las metas y propósitos de la institución a través de la realización de los compromisos de la dirección, que están interrelacionados pero son independientes. Los cambios en la política educativa no sólo repercuten en el aula, sino también en la escuela, por lo que estamos familiarizados con los datos obtenidos y las obligaciones de gestión escolar a nivel nacional. La Oficina de la UNESCO en Perú ha recopilado esta información en una Guía de Gestión para Administradores Escolares, cuyo objetivo es dar a los directores las facilidades para lograr sus capacidades de gestión y animarles a examinar críticamente su papel como gestores, sugiriendo instrumentos y



procedimientos que les ayuden a hacerlo, todo ello en el contexto del compromiso de la UNESCO y la ONU con una educación de calidad basada en normas universales. Esta es la guía de administración para los directores de escuela. Además, contamos con una gestión escolar comprometida, que están orientados a garantizar que los alumnos aprendan lo máximo posible. Para ello, creemos que una administración eficaz de la educación IE requiere la adopción de procedimientos que permitan la creación de entornos propicios para la enseñanza y el aprendizaje. Sin embargo, La dirección del director es crucial para coordinar, acompañar, comunicar, motivar y educar a los alumnos durante esta transición. Los líderes pedagógicos son necesarios para poner en marcha escuelas con una mejora del enseñanza de los estudiantes basada en en como se gestiona para logra sus metas trazadas. Estos líderes deben tener el poder de reunir a los educadores de todos los niveles tendiendo un puente entre los esfuerzos de los profesores, el ambiente acogedor de por parte de la institución hacia los docentes y tutores. Debido a la naturaleza interconectada de los Responsabilidades de Trabajo, esta información sirve de base para una serie de programas regionales de formación para directivos. Es importante señalar que seguimos teniendo una carencia del trabajo que realiza la parte directiva; en respuesta, el año pasado iniciamos con la plana directiva con propósitos en la mejora de su gestión laboral y liderazgo pedagógico, Gracias a la inversión del Estado en estas formaciones, estos directores han tenido la oportunidad de continuar en sus funciones de dirección durante un tiempo más, con la expectativa de que utilicen lo que han aprendido para fomentar un entorno propicio al aprendizaje y al desarrollo de políticas responsables que beneficien a los alumnos. Por otro lado, en la UGEL 05 del municipio de San Juan de



Lurigancho se imparten seminarios, tanto presenciales como online, que pretenden servir de lugar de contemplación, permitiendo al directivo establecer paralelismos entre las principales características de los contenidos de su profesión y los de sus compañeros. El objetivo de estos cursos es dotar al directivo de destrezas para lograr su objetivos y los cambios que se producirán dentro de la directiva y la plana en la que trabaja. Esto significa que el PAT debe ser examinado por el director, investigar las instancias específicas logrando determinar las metas establecidas y modificandolas. La formación que se ofrece a los directores ayuda a la integración del director en la escuela, donde puede llevar a cabo las responsabilidades de un líder directivo a la vez que asegura que la institución cumpla con sus Compromisos de Gestión. En conclusión, los directores tienen la responsabilidad dirigir y supervisar la institución como parte esencial de la comunidad local de enseñanza y aprendizaje y del servicio que presta excelente e igualitario y, lo más importante, estableciendo un ambiente aceptable entre profesores y directivos. Aunque podamos hablar del compromiso por parte de los trabajos educativos, debemos esperar los resultados productivos de la formación impartida por el Estado, Sin embargo, esto aún no está representado en las colegios; varias sufren de falta de información, y el ponerse en lugar de otro, una carga de trabajo excesiva y malentendidos entre los miembros de su personal porque sus directores no están dispuestos a modificar su forma de pensar y funcionar por miedo a quedarse atrás. Además, no se presentan a las capacitaciones, aduciendo diversas razones; sin embargo, el estado está trabajando para mejorar la gestión del director con el fin de lograr mejores resultados educativos y, lo más importante, un mayor sentido de comunidad dentro del sector educativo en su conjunto. Para ello, el Estado está



ofreciendo oportunidades para que los profesores reciban formación, se desarrollen profesionalmente, participen en proyectos, se motiven y se comprometan activamente con la misión educativa de la institución.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la Situación Problemática

Si bien muchas personas en nuestro país trabajaron arduamente para asegurar que las escuelas fueran lugares acogedores para estudiantes de todos los orígenes, sus esfuerzos se vinieron abajo cuando intentaron aplicar transferencias tecnológicas y nuevos paradigmas pedagógicos que no tomaron en cuenta las realidades de aulas que son cada vez más diversas en términos de idioma, cultura y etnia.

Las escuelas primarias de la ciudad de julicaca tampoco escapan a esta problemática. Allí también se observa con frecuencia un empeoramiento del ambiente escolar debido a las tensiones entre el profesorado y el personal, la principal causa de ello. La consecuente ruptura de las relaciones humanas, a su vez, impide la mejora en la búsqueda eficaz educativa y fomenta lo que parece ser un caos generalizado en el aula y en la escuela en su conjunto.

En las actuales circunstancias una de las preocupaciones por parte de las instituciones es el cumplimiento de las responsabilidades en cuanto al clima institucional, ya que los informes de la calidad de gestión especialmente pedagógicas indican que no viene cumpliéndose en el nivel que se requiere, por



ello en estos últimos años, además también tiene que ver la parte pública y sus organismos que han estado preocupados en su mayoría por una cosa: encontrar formas de aumentar la eficiencia para poder ofrecer a sus electores un mayor nivel de vida.

Para aumentar la eficacia de los programas gubernamentales, se ha adoptado a escala mundial la habilidad de trabajo basada en resultados, con el objetivo de que los administradores públicos rindan más cuentas de sus acciones. Dado que no hay pruebas que la parte pública y sus asociaciones sean eficaces aumente en proporción directa a la cantidad de dinero que se pone a su disposición, es evidente que no ha habido una relación consistente entre la gestión basada en resultados y la ejecución de los presupuestos públicos, especialmente cuando se intenta mejorar la calidad del gasto. Para lograr sus resultados deseados, la estrategia de gestión basada en resultados no se aplica de manera uniforme ni con un conjunto de herramientas estándar. A la luz de los factores mencionados -las herramientas disponibles; la amplitud y relevancia previstas del enfoque-, el modelo de trabajo fundada en efectos puede aplicarse de diversas maneras.

En todo Perú, se está implantando en los organismos gubernamentales como parte del plan del país para actualizar su enfoque de la administración pública para 2021. Esto requiere un cambio de mentalidad por parte de los gestores públicos, pasando de lo que se conoce como "gestión pública tradicional" (énfasis en el seguimiento de los protocolos y normas establecidas) a la "gestión por resultados" (enfoque en la generación de cambios e impactos visibles para las personas que se benefician de la acción gubernamental). Para lograr este objetivo, hay que poner en marcha las políticas gubernamentales, comprender personas, y organizar los procedimientos de producción de manera que los



insumos y los productos estén equilibrados para satisfacer sus demandas (materiales y mano de obra) se transformen en productos (consumibles) para abastecer al público manteniendo los precios lo más baratos posible.

El objetivo declarado de la institución es garantizar que todos sus estudiantes reciban una educación completa que les prepare para adaptarse con éxito al cambiante panorama científico y técnico de la economía internacional actual.

Las entidades educativas especialmente de la administración de la escuela comunitaria de San Román en el desempeño de sus responsabilidades fundamentales, etc, El Ministerio de Comisariado y Finanzas ha recibido y gastado un presupuesto considerable este año, como demuestra la participación del Ministerio en el Sistema de Administración de Asuntos Financieros (SIAF). expresada en millones de soles, de los cuales los directivos ni los docentes estamos informados, cuáles son sus prioridades en sus metas presupuestaria por el ejercicio del año escolar 2020, por ello es necesario investigar, y conocer no solamente sus prioridades, sino también si realmente tiene una orientación por resultados, ya que conocemos que los funcionarios de la UGEL aún no han entendido este enfoque de inversión, pero aún los directivos están lejos de enfoque sobre la actualización de la burocracia gubernamental, alguna veces resulta el presupuesto se ha reservado para actividades que pueden o no dar resultados tangibles.

Si bien es cierto que el presupuesto asignado al SIAF se ejecuta en gran medida, también lo es que el presupuesto designado al SIAF se ejecuta en gran medida es necesario corroborar con la fuente de la información, ello implica



necesariamente recurrir algunas fuentes como la lectura de los estados financieros reportada cada mes, además de manera cuantitativa y cualitativa los progresos para lograr una mejoría en nuestra educación, que a través de esta investigación Cumplir los objetivos financieros y gastar los fondos asignados es el objetivo de la ejecución presupuestaria, pero no se hace con la vista puesta la mejoría de la parte publica que pueda impulsar los resultados académicos.

Por lo cual el modelo de gestión basado en efectos y la calidad del gasto vista por los directores de escuelas públicas usuarias de la UGEL San Román, para lograr los objetivos de gestión escolar mencionados. Si el clima insitucional conduce o no a un gasto de mayor calidad en educación y, por tanto, a un mayor beneficio para los ciudadanos, es una cuestión importante para el sector educativo en su conjunto, ya que garantizar la calidad del sistema educativo es tan importante como utilizar eficazmente todos los fondos presupuestados, si no tiene demostrarse calidad en ejecución presupuestaria.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca?



- b) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca?
- c) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca?
- d) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca?
- e) ¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

La relevancia teórica de las estrategias al clima institucional y a la consecución de objetivos proporciona una base para la validez de este estudio, radica en diversos aspectos como la calidad del gasto público, en la capacitación que reciben los directivos, docentes de cada una de las entidades públicas, dotación de medios y materiales educativos, además al respecto existe muy pocas investigaciones, comparar y contrastar los marcos teóricos con las prácticas institucionales, con miras a mejorar la inversión educativa en la UGEL San Román en las escuelas públicas de Juliaca y, por extensión, el sector en su conjunto. Mediante el uso de técnicas



como la planificación, la presupuestación, Un método de gestión orientado a la consecución de determinados resultados, como el uso eficaz de los recursos y la finalización puntual de los proyectos dirige a las personas que ocupan puestos de autoridad pública a proporcionar más valor a la población en general, y el seguimiento y la evaluación, que deben aplicarse en los organismos públicos de forma coordinada y complementaria para ofrecer un gasto de mayor calidad en beneficio de los residentes. Tradicionalmente, las opciones de trabajo se han centrado en en como se delimita los gastos, los insumos y los procedimientos; sin embargo, para aplicar una estrategia de gestión basada en los resultados, habrá que replantearse estos factores, hacia una que sitúe al ciudadano individual en el centro de la administración pública y utilice la presupuestación basada en el rendimiento para distribuir los recursos disponibles. Esta investigación tiene como objetivo estimular el debate, la introspección y un conocimiento de los elementos que conforman la administración por resultados y la calidad de los gastos.

1.3.2. Justificación práctica

Esta preocupación surge de un análisis del clima organizacional de las Instituciones Educativas Primarias Públicas del Distrito de Juliaca, donde se constató que muchos docentes están disconformes con la gestión que se viene implementando en sus colegios, y que las relaciones interpersonales se están deteriorando en algunos casos, lo que a su vez impide la plena ejecución de planes para el año que figuran en su plan de negocio.



1.3.3. Justificación metodológica

Para completar el estudio se requerirán métodos de rigor basados en la ciencia y la ética, como encuestas con cuestionarios, Análisis de los datos recogidos para establecer una medida de causalidad entre los factores observables del clima institucional y la calidad de gestión; esto incluye todos los aspectos del presente tema, entre otros: la gestión financiera, la planificación estratégica y la elaboración de presupuestos estratégicos, Así como en el control y la evaluación de la parte del dinero de una escuela que realmente se destina al cumplimiento de las obligaciones de gestión y a nivel de la unidad de gestión educativo local San Román.

1.3.4. Justificación social

A partir de los resultados de la investigación de este estudio de caso, podemos ofrecer recomendaciones fundamentadas sobre la mejor manera de utilizar una estrategia de gestión basada en los resultados en la UGEL San Román, con la finalidad de que todos los directivos y docentes estemos informados y saber cómo vamos a cumplir cada una de la metas que se exige en los indicadores de los compromisos escolares, como también creemos que no solo se propone cumplir las metas sino superar las expectativas, en este sentido el conocimiento y la organización estratégica a nivel de cada entidad educativa permitirá cumplir esas metas académicas y administrativas, mejorando cada vez mejora de la puntualidad y la calidad de los productos y servicios ofrecidos a la comunidad educativa, con el fin de aumentar la felicidad



social y prevenir conflictos sociales que puedan repercutir en la política gubernamental.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar la relación existente entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca.
- b) Identificar la relación existente entre el clima institucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca.
- c) Conocer la relación existente entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca.
- d) Conocer la relación existente entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca.



- e) Establecer la relación existente entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca.

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca.
- b) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca.
- c) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca.
- d) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y



monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca.

- e) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca

1.6. Variables

1.6.1. Variable Independiente:

Clima insitucional

- a) Liredazgo
- b) Toma de descisiones
- c) Compromiso laboral
- d) Satisfacción laboral
- e) Trabajo en equipo

1.6.2. Variable Dependiente:

Calidad de gestión de los compromisos.

- a) Mejorar el acceso y la permanencia de los alumnos
- b) El desarrollo de los conocimientos de los alumnos;
- c) La organización y el control de las circunstancias de trabajo
- d) El seguimiento y el acompañamiento de los métodos de los profesores.
- e) La administración de aulas armoniosas.

1.7. Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Clima institucional	Liderazgo	Presenta un buen liderazgo en las actividades de las actividades de la institución educativa. El liderazgo presentado es adecuado y eficiente en toda las acciones que toma.	Nunca 1 Casi Nunca 2 A veces 3 Casi
	Toma de decisiones	Presenta una buena toma de decisión en cuanto al cuerpo directivos de las instituciones. Es adecuada la toma de decisiones que presenta para elaborar un plan de acción.	Siempre 4 Siempre 5
	Compromiso laboral	Presenta un compromiso adecuado con todos los docentes para trabajar eficientemente. Se compromete a realizar acciones que mejoren el ámbito de las instituciones educativas.	
	Satisfacción laboral	Los docentes presentan satisfacción en las instituciones que laboran. Las actividades que realizan con la plana docente es eficiente, por lo tanto se sienten optimos a realizar dichas actividades.	
Calidad de gestión de los compromisos	1: Crecimiento académico anual de todos los alumnos	A partir de esta base, la escuela ha establecido sus objetivos de aprendizaje para alumnos de distintas edades y niveles. Los objetivos educativos de la escuela se han elaborado de forma colaborativa y voluntaria. Además de los objetivos de aprendizaje, el I.E. también ha tenido en cuenta las estadísticas del año anterior para determinar cómo aumentar la eficiencia académica.	Nunca 1 Casi Nunca 2 A veces 3 Casi Siempre 4 Siempre 5
	2: Retención anual de los estudiantes	Con el año 2019 a la vuelta de la esquina, el colegio ha analizado detenidamente las tasas de repetición y abandono en el PAT 2018 a través de la lente de los datos estadísticos. La escuela ha calculado sus tasas de repetición y abandono del PAT 2019 y ha establecido objetivos para reducir ambas. La escuela ha tomado medidas para educar a los instructores sobre los peligros de la retención de grado y la expulsión en 2019.	
	3: Mantener el horario establecido	El Bachillerato Internacional ha estructurado una jornada escolar con una hora pedagógica de 45 minutos. Los directores del colegio supervisan y se aseguran de que el horario diario esté bien organizado, asignando un mínimo de 2, 3 o 4 horas pedagógicas a cada materia.	
	4: Apoyo y evaluación de la enseñanza en el aula.	Evaluación del estado actual de la educación a la luz de los ocho valores fundamentales de la administración escolar. 2. Un conjunto de objetivos o metas concretas y realistas, cuyo éxito pueda evaluarse de forma cuantificable. 3. Acciones (planes, promesas y un calendario) para alcanzar los objetivos y metas de cada compromiso de gestión asumido por la escuela.	
	5: Gestión de la convivencia escolar en la I.E.	La escuela ha aplicado la encuesta de clima para los alumnos.	



La escuela ha analizado los resultados de la encuesta y ha presentado un informe detallado sobre las causas de un ambiente de aprendizaje positivo.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la política nacional "Paz Escolar", el PAT proporciona pruebas de los objetivos, tácticas y un calendario de medidas para mejorar el ambiente y la cohesión social de la escuela.



CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Garcia (2018), clima insitucional y su diagnostico En esta investigación hay elementos de descripción, explicación y relación. Para ello utilizó un proceso que le exigió recopilar información de una amplia gama de recursos, incluidas publicaciones gubernamentales. Así, cree que se está avanzando significativamente en la integración de la gestión presupuestaria en la creación de objetivos y planes estratégicos como consecuencia de la progresiva adopción por parte de los responsables de las entidades públicas del enfoque de presupuestación por resultados.

Nieves (2018), trabajo realizado "clima insitucional y desempeño docente", Esta investigación se llevó a cabo con el objetivo de esclarecer cómo los principios de la gestión basada en resultados informan el método de evaluación de la eficiencia de una organización. Los esfuerzos de las instituciones por mejorar su gestión se utilizaron para fundamentar el desarrollo de una matriz de análisis objetivo como parte de un método



cuantitativo descriptivo. El informe concluye que la adopción y aplicación de la gestión basada en resultados sería beneficiosa para el sector público porque proporciona a los dirigentes las herramientas que necesitan la optimización del proceso de creación de valor público.

Morales (2019), trabajo realizado "Reformas en la administración pública chilena y calidad de gestión (1990-2009)", presentando como meta la mejoría de los organismos públicos para obtener resultados con los cambios inspirados en la nueva gestión pública, por lo que se realizó una investigación exhaustiva de los efectos positivos dentro de la entidad. El estudio tuvo una metodología en dos partes: primero, se revisaron los fundamentos. Hubo un análisis teórico de las reformas, en el que se identificaron como parte de las reformas de la gestión pública del país; estimó un modelo estadístico para evaluar el impacto de los cambios en la eficiencia y la eficacia de los organismos gubernamentales. Teniendo como conclusión que la afirmación de que la calidad de la gestión de un organismo gubernamental puede juzgarse por el buen uso que hace del dinero que se le entrega del presupuesto, gracias a las reformas que han mejorado la eficacia del gasto público y el bienestar de los ciudadanos chilenos.

Gonzales (2020), trabajo que realizó "Estrategia calidad de gestión, con un estudio de caso adjunto", el candidato desarrolló un modelo de gestión pública que permitiera contar con planes. A lo largo de todas las iteraciones del procedimiento presupuestario se adoptó un enfoque dinámico e interactivo. Para ello, se recurrió a un paradigma denominado metodología



del marco lógico (MML), ya que permite una observación constante a nivel de programa presupuestario mediante el uso de factores que relacionan los consecuencias definidos con los objetivos sectoriales del organismo, que a su vez deben alinearse con los objetivos nacionales. Conclusiones El estudio ha constatado que los instrumentos y métodos del modelo de gestión gubernamental son eficaces para que pueden considerarse exitosos en su conjunto, Serviría de base sólida para introducir cambios culturales en la organización, garantizando el logro de resultados intermedios y finales en el transcurso del a través del plazo establecido. Tiene mucha importancia la implementación de la gestión por resultados implica realizar esfuerzos para aprender eficazmente del proceso presupuestario complementando el entorno de manera oportuna, es necesario inculcar una cultura del cambio entre los individuos y las organizaciones gubernamentales que participan en el procedimiento.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Ochoa (2019), trabajo realizado "Clima institucional y calidad de gestion". El objetivo principal del estudio fue analizar cómo se relaciona la cultura de las escuelas secundarias de la provincia de Nazca con el profesionalismo de su administración. Se utilizó un cuestionario para recoger datos de una muestra estadísticamente representativa de 177 educadores. Tras exponer la fundamentación teórica, mostramos los datos estadísticos que nos llevaron a la siguiente conclusión: la relación que existe entre amabas variables es muy optima.



Solis (2021), trabajo realizado “clima institucional y gestión escolar”, Su objetivo es evaluar el estado actual de la presupuestación por resultados en Perú mediante la creación de un mapa del estado de la presupuestación por resultados en todo el país y ofrecer recomendaciones sobre cómo avanzar a la luz de los requisitos únicos del país y la disposición geográfica. Metodología desarrollada a partir del análisis de la propuesta de implementación de la reforma presupuestaria 2008-2013 en función de sus asignaciones presupuestarias, y analizó la literatura sobre los enfoques para adoptar la presupuestación por resultados. Descubrió que el proceso presupuestario en Perú se ve reforzado por los incentivos a la gestión, la utilización de información sobre resultados y la organización del presupuesto en torno a planes presupuestarios.

Vargas (2021), trabajo realizado “clima institucional y gestión de los docentes de la ciudad de lima”. Los datos se recopilaron utilizando una metodología descriptiva y correlacional; se seleccionó una muestra no aleatoria para que fuera estadísticamente representativa, y se realizaron encuestas y entrevistas a ese grupo. El gasto público en las ciudades peruanas analizadas es de mayor calidad gracias al presupuesto por resultados, cuya ejecución está orientada a elevar el nivel de vida de sus habitantes.

Viza (2020), trabajo realizado “clima institucional y gestión académica”, El estudio se propuso examinar los vínculos entre el ambiente de la universidad y su administración. Se encuestó a un total de 249 educadores en esta investigación no experimental, transversal y correlacional de tipo



descriptivo. Se incluyeron 139 educadores en la muestra. Se utilizaron cuestionarios para lograr obtener una buena base de datos y poder obtener resultados esperados; el coeficiente de determinación, $r=0.552$, sugiere una fuerte asociación positiva entre ambos.

Ugarte (2018), trabajo realizado "relación entre clima insitucional y calidad de resultados". Para ello utilizó una estrategia de investigación tanto aplicativa como descriptiva basada en la comprensión teórica de la administración pública. El estudio encontró que los siguientes factores contribuyen a la persistencia de los obstáculos para un despliegue exitoso de la gestión basada en resultados en el Perú: I un procedimiento de planificación insuficiente; ii) la falta de progreso en el sistema de monitoreo y evaluación; iii) la falta de una cultura orientada a los resultados dentro de la organización, los estrictos procesos administrativos que exigen el cumplimiento estricto de los protocolos establecidos y una relación inestable entre los planes y los presupuestos.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Concepto Clima institucional

Tomaylla (2015), El término "clima" implica "tendencia" o "inclinación" en griego, que es de donde se tomó prestado por primera vez. De ello se deduce que el grado de satisfacción de las demandas de la organización y de sus miembros se refleja en el clima de la organización. El término "clima institucional" se refiere al estado emocional de los empleados en el lugar de trabajo. La forma en que se trata diariamente a los empleados es quizá más significativa que la presencia de políticas, reglamentos y



procesos a la hora de establecer la cultura de una empresa. Por el contrario, Letwin y Stringer sostienen que los diferentes estilos de liderazgo pueden configurar los entornos institucionales.

Es posible una generación a corto plazo, y sus rasgos se conservan. Cuando se fomentan estos entornos, tienen consecuencias dramáticas y de gran alcance sobre la motivación, la productividad y la moral. Según Goncalves, el clima de una institución está formado por su gente y su entorno físico. Es la combinación de todos los factores que conforman la cultura de una organización y las características que tienden a perdurar. Tiene que ver con cómo se comportan las personas, cómo trabajan y se relacionan entre sí, cómo se relacionan con la empresa, cómo las dirige su jefe, cómo se utilizan las máquinas y qué hacen los individuos a diario.

2.2.2. Definiciones de Clima institucional.

Estrada (2018), El conjunto de las partes da una imagen del todo, por lo que es necesario pensar en ellas. Se trata de un concepto amplio que tiene en cuenta tanto el clima psicológico de la empresa como su entorno externo, como la distribución del edificio, su infraestructura, su mobiliario, su temperatura y limpieza, etcétera. Considere el tamaño de la organización, la estructura formal, el estilo de gestión, etc., como ejemplos de características estructurales. la empresa que mantiene; esto puede referirse a cosas como la amistad, las disputas interpersonales, las rivalidades departamentales, las líneas de comunicación, etc. Cualidades propias de un individuo, como sus aptitudes, actitudes, motivos, expectativas, etc. El término "comportamiento organizativo"



abarca una amplia gama de fenómenos, como el rendimiento, el absentismo, la rotación de personal, la satisfacción en el empleo y el estrés, entre otros.

Basándonos en esta descripción, podemos decir que el clima de una organización viene determinado por el total de los factores enumerados anteriormente, que incluyen los factores inherentes al clima, así como las valoraciones subjetivas de los empleados sobre dichos factores. Por consiguiente, el clima organizativo es el resultado de la interacción entre los rasgos individuales y grupales dentro de una organización.

Dependiendo de cómo interpreten sus miembros las variables y estructuras del sistema, una organización puede tener un ambiente distinto. Cuando las personas están expuestas a este ambiente, tienden a ajustarse a normas específicas. Estos factores influyen en el funcionamiento cotidiano de la organización y, por extensión, en los sentimientos de lealtad de sus miembros, el nivel de atención que reciben de la organización, la calidad de sus servicios, el impacto positivo que tiene en la comunidad y su éxito general.

2.2.3. Cultura institucional

Slazar (2015), nos menciona Los miembros de una organización tienen una cultura común caracterizada por un conjunto de normas de conducta, actitudes y valores. Las creencias, mitos, hábitos y valores de una organización vienen determinados principalmente por las opiniones de las personas que componen esa cultura. Esto significa que el entorno organizativo tiene un impacto directo en esa cultura. En pocas palabras,



la cultura de una empresa es el conjunto de normas y creencias que la mayoría de sus empleados consideran importantes y que sirven para diferenciarla de sus competidores.

En resumen, podemos decir que la cultura institucional puede ayudar o perjudicar a la hora de resolver cuestiones de adaptabilidad medioambiental y cohesión interna. Para aumentar la eficacia de sus operaciones, una empresa puede optar por adoptar una estructura conocida como "integración interna".

2.2.4. Dimensiones liderazgo

Según Danaello (2017), nos define que Los líderes con un estilo transformacional inspiran a sus seguidores para que se esfuercen por lograr un mayor crecimiento personal y profesional, a la vez que fomentan el crecimiento de la dinámica del grupo y de la empresa en general. Los mejores líderes no atienden a los deseos y necesidades inmediatos de sus seguidores, sino que los inspiran para que sean plenamente conscientes de los retos más cruciales a los que se enfrentan el grupo y la empresa, al tiempo que refuerzan su confianza en sí mismos.

Para Fuentes (2018), nos describe que La función de liderazgo del director en un entorno educativo consiste principalmente en fijar la dirección estratégica de la institución y supervisar el desarrollo de sus cursos. El director goza de gran estima como figura emblemática de la innovación y la excelencia académica. El liderazgo del director tiene un



impacto significativo en el crecimiento de la escuela y en las experiencias de aprendizaje de sus alumnos.

2.2.5. Dimension toma de decisiones

FUNDEYRAM (2015), nos explica que Aprender a tomar decisiones es el proceso por el que elegimos un curso de acción entre muchas soluciones posibles a un problema o asunto de nuestra vida personal o profesional. Son muchos los juicios que hacemos cada día sin consultar siempre las fuentes más fiables. Tomar una decisión implica elegir un curso de acción entre un conjunto de posibilidades para abordar un problema actual o prevenir uno inminente (aunque no haya un conflicto latente).

Rodriguez (2016), nos explica Las decisiones sobre problemas sociales, como los que afectan a la calidad y cantidad de las relaciones interpersonales que cada persona establece a lo largo de su vida, deben tomarse de forma continua debido a la creciente complejidad del entorno social en el que se desarrolla la existencia humana. En el campo de la neurociencia social se están llevando a cabo numerosas investigaciones sobre una amplia gama de temas, entre los que se incluyen el altruismo, la reciprocidad, la confianza, la justicia, la retribución, el castigo social y el cumplimiento de las normas sociales.



2.2.6. Dimensión compromiso laboral

a) Compromiso organizacional

Según Barraza y acosta (2015), nos menciona que Junto con el liderazgo y la motivación, el compromiso organizativo es uno de los conceptos más difíciles de definir. Cuenta con diversos autores y métodos, todos ellos de interés para profesores e investigadores. El compromiso organizativo se entiende mejor como el grado de afiliación y participación de un individuo con un determinado grupo.

b) Compromisos múltiples

Este punto de vista sostiene que se puede obtener una imagen más completa de lo que significa estar comprometido con la propia organización si se tienen en cuenta los múltiples compromisos del individuo con las diversas partes interesadas que intervienen en la gestión de un centro escolar, incluidos el consejo de administración, los propietarios, la dirección, los supervisores, los empleados, los sindicatos y los alumnos.

2.2.7. Dimensión de satisfacción laboral

Según Amoros (2017), nos menciona que En el sentido más amplio, el nivel de satisfacción laboral de un individuo puede considerarse como su visión global de las condiciones de trabajo. El empleo de las personas incluye mucho más que las tareas en sí, como la comunicación con subordinados y superiores, el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos, la consecución de niveles de rendimiento



predeterminados y la tolerancia de entornos desagradables en el trabajo (p.17).

Para valles (s.f), nos describe que La aceptación, la aprobación, el reconocimiento, la alabanza, el aprecio, el entretenimiento, la atención, la competencia, el valor, la seguridad, el amor, la satisfacción, el respeto, el apoyo y la dignidad son ejemplos de necesidades emocionales humanas esenciales. Todos los seres humanos tienen estos deseos subyacentes, que a menudo se articulan a través de la experiencia sensorial; sin embargo, varían en intensidad. No existe una cantidad única de amor o estima que todo individuo necesite. Cada persona tiene necesidades emocionales diferentes, y no todas necesitan ser satisfechas en la misma medida. Algunas personas se sienten satisfechas cuando sus necesidades emocionales están cubiertas hasta cierto punto, mientras que otras quieren más.

2.2.8. Dimension Trabajo en equipo

Para Amoros (2017), sostiene que todos los miembros de un equipo son responsables de cumplir las normas establecidas para ese equipo. Los miembros del equipo han creado un conjunto de directrices sobre cómo actuar en determinadas situaciones. Los individuos pueden utilizar estas directrices como marco para anticiparse a las acciones de los demás y planificar respuestas. Se incluyen métodos para interactuar con otras personas. Las normas de un grupo sirven para definir la naturaleza del grupo y las responsabilidades de sus miembros.



2.2.9. Calidad de Gestión educativa

Según la UNESCO (2015), considera que El propósito de la educación es ayudar a cada individuo a alcanzar su máximo potencial para que pueda hacer contribuciones significativas a la sociedad a través de la transmisión y el intercambio de valores y cultura.

Según el SINEACE dar certeza al público de que las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, prestan un servicio de calidad suficiente, sugiriendo medidas correctivas para atender las deficiencias encontradas en las evaluaciones internas o externas.

Según Gomez y Macedo (2015), nos indican El liderazgo educativo se define como " formación y mantenimiento de marcos administrativos y pedagógicos y de procedimientos internos que permitan a los jóvenes, Los proyectos individuales se armonizan con las exigencias de la comunidad a medida que los individuos maduran y se convierten en personas íntegras, responsables y eficaces que pueden contribuir a la construcción de la democracia y el progreso nacional" (p. 1).

Por último, pero no por ello menos importante, esta descripción hace hincapié en la doble naturaleza de la gestión como herramienta administrativa y educativa, apuntando hacia la eventual democratización del sistema. Según esta lógica, las organizaciones bien gestionadas fomentan la próxima generación de personas responsables y comprometidas que pueden dar forma a su nación de acuerdo con los ideales democráticos.



2.2.10. Contenidos de los Compromisos de Gestión Escolar

- Las seis responsabilidades de la administración escolar en las escuelas públicas son las siguientes
- El desarrollo del aprendizaje anual de los alumnos de la institución educativa.
- El porcentaje de alumnos que vuelven a su centro educativo al año siguiente, así como los que vuelven entre cursos.
- - El cumplimiento del horario establecido por la Escuela.
- - El apoyo y la evaluación continuos de los métodos de enseñanza utilizados por la escuela.
- - La administración de la armonía social en el entorno de aprendizaje.

Compromiso 1: Progreso anual de los aprendizajes de los estudiantes de la institución educativa

Su objetivo es ayudar a los educadores en su conjunto a tomar decisiones que conduzcan a mejoras a largo plazo en el rendimiento de los alumnos. Los resultados de la Evaluación del Censo de Alumnos - ECE (2º y 4º de primaria; 2º de secundaria) de años anteriores se utilizan como fuente de información en este empeño, y los profesores trabajan bajo la dirección del director de la EI para identificar y difundir los factores positivos y correctivos que condujeron a los resultados observados. A continuación, llegan a una decisión grupal sobre lo que quieren conseguir a lo largo del próximo curso académico. Como resultado, se tiene en cuenta el compromiso nº 1. Compromiso con un enfoque basado en competencias en la medida en que



demuestra la definición, ejecución y evaluación de los otros Compromisos como variables en el desarrollo de los estudiantes. A lo largo de su estancia en la escuela, los alumnos adquirirán las habilidades necesarias para tomar decisiones acertadas en la vida real, tanto para su beneficio individual como para el bien de la sociedad.

Compromiso 2: Retención anual e interanual de estudiantes en la institución educativa

La capacidad de la escuela para retener a sus alumnos de un año escolar a otro es a lo que alude esta promesa. En contraste con la deserción, la retención se refiere a los estudiantes que mantienen la inscripción a tiempo completo en su escuela. Para tener éxito, los esfuerzos de retención de alumnos necesitan la participación de toda la comunidad escolar. En primer lugar, analizaremos un problema real en las aulas estadounidenses: las complejas causas de la desvinculación de los alumnos, conocidas como abandono escolar. La comunidad educativa tiene la responsabilidad de considerar y responder a los problemas inextricablemente ligada a las decisiones tomadas por la dirección de la organización o de las que somos responsables. Las prácticas pedagógicas inadecuadas, las escasas expectativas de los profesores en relación con el instrucción de los estudiantes, la violencia escolar, los bajos niveles de aprendizaje, la repetición del curso escolar, el exceso de edad y la escasa atención a los intereses y necesidades de los alumnos son factores que pueden repercutir negativamente en el futuro académico de los estudiantes. Para que los



educadores puedan localizar a los niños vulnerables y aplicar estrategias de apoyo y seguimiento, es necesario contar con un sistema que permita identificar fácilmente a los que necesitan ayuda. Este Compromiso también se ve como una consecuencia y forma según el grado de permanencia de los alumnos en la escuela, lo que asegura que los estudiantes terminen sus cursos y niveles en el tiempo previsto y que hayan dominado los contenidos necesarios. Para entender todo el significado de este Compromiso, debemos destacar algunas ideas clave.

Compromiso 3: Cumplimiento de la Calendarización Planificada por la institución educativa.

Se trata de un Compromiso de proceso, llamado así porque toma forma dentro de los confines de una escuela u otro entorno de aprendizaje y proporciona recursos para la realización de un conjunto de resultados finales deseados. Debido a su importancia, este Compromiso galvaniza el mundo académico en torno a la idea de la eficiencia del tiempo y la maximización en el desempeño de sus funciones. Tiene dos partes relacionadas: la organización del tiempo durante la jornada escolar y el tiempo durante la jornada laboral. Si se cumplen ambas cosas, se puede desarrollar plenamente el plan de estudios y se pueden aprovechar todos los días lectivos programados con los alumnos. El cumplimiento del número óptimo de horas lectivas ayuda a garantizar el éxito en el aula. Menos tiempo en clase significa que las cosas no se hacen a tiempo o no se hacen en absoluto, que los objetivos previstos por la escuela pueden no cumplirse y que la falta de estructura promueve una mala prestación de servicios.



Compromiso 4: Acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en la institución educativa

Para alcanzar los objetivos de aprendizaje establecidos, se espera que los directores proporcionen un apoyo dinámico, evalúen y desarrollen la calidad de la enseñanza impartida por su personal, tal y como se indica en el Marco para el Buen Desempeño de los Directores. El equipo directivo también pone en práctica las competencias del Marco para el Buen Desempeño del Director a través de este Compromiso, centrándose en la mejora de la profesionalidad de los educadores y facilitando un proceso metódico de apoyo a los educadores para impulsar el rendimiento de los alumnos.

Esto es lo que hace el (MBDD, 2014). Proporcionando orientación y manteniendo el control, todo ello bajo la dirección pedagógica del director, centrándose en aprovechar al máximo el tiempo de instrucción, las herramientas pedagógicas y los recursos didácticos. Estos tres pilares implican, en su orden: Poner más empeño en la creación de tareas de alta demanda cognitiva y menos en las que no hacen avanzar directamente los objetivos de aprendizaje; utilizar al máximo los medios y recursos didácticos suministrados por el Ministerio de Educación; y utilizar los numerosos recursos didácticos puestos a disposición por el Departamento de Educación. Estos recursos incluyen rutas de aprendizaje, sugerencias de desarrollo curricular, talleres de aprendizaje y mucho más, para garantizar los logros de aprendizaje. Uno de estos cambios es la configuración del nuevo rol directivo desde una perspectiva de liderazgo pedagógico, donde



el liderazgo pedagógico se entiende como la habilidad necesaria para que los directivos implementen el cambio sistémico dentro de sus propias instituciones educativas y garanticen la excelencia de los servicios que prestan a sus alumnos.

Si bien el impacto de un director en los alumnos es indirecto, dado que no trabaja directamente con ellos, la influencia del director puede verse cuando ayuda a crear un entorno en el que los profesores y toda la escuela puedan prosperar. Esto sucede cuando el director marca la pauta dando prioridad a ciertas cuestiones y estableciendo normas que fomentan el alto rendimiento. Para fomentar este tipo de liderazgo, es importante promover la unidad y la cooperación entre los componentes de la escuela, especialmente el profesorado, para que puedan establecer y trabajar hacia objetivos compartidos, desarrollar un mayor sentimiento de orgullo por su trabajo y crear una imagen más clara del propósito a largo plazo de la escuela.

Los resultados de los estudios sobre el liderazgo de la dirección y su efecto en la mejora de la educación de los alumnos tienden a apuntar en la misma dirección sobre unas pocas estrategias clave. Controlar la pedagogía: A lo largo del curso académico, podemos verificar la realización de una serie de actividades planificadas y el logro de los hitos establecidos mediante un procedimiento metódico conocido como control. Analizando y reflexionando sobre los datos, podemos tomar decisiones bien meditadas en el momento oportuno, asegurando la continuación de las actividades y/o realizando los



ajustes necesarios para mejorar el rendimiento y que los alumnos puedan centrarse en el aprendizaje.

Según el R.S.G. N.º 008-2016-MINEDU, el " un plan de acción para mejorar los conocimientos y la capacidad de los instructores de las aulas para atender mejor a sus alumnos, proporcionándoles una formación en profundidad en un entorno escolar, Nuestro objetivo es ayudar a los profesores a mejorar sus habilidades y conocimientos mediante la supervisión y el asesoramiento a largo plazo junto con iniciativas de formación"

El acompañamiento y seguimiento de la práctica pedagógica en este marco se construye en torno a enfoques reflexivos-críticos, inclusivos y críticos interculturales; en la medida en que el profesor realiza una autorreflexión periódica, revisa su práctica docente y desarrolla una serie de habilidades para garantizar el aprendizaje de sus alumnos, y en la medida en que adapta su enfoque pedagógico en respuesta a las distintas necesidades de los alumnos, respetando y apreciando la diversidad cultural y lingüística. Para orientar al educador, el equipo directivo debe planificar y poner en marcha un conjunto de actividades conocido como "acompañamiento pedagógico".

Los grupos de interaprendizaje, los talleres, las pasantías y los talleres pedagógicos, entre otros, pueden ayudar a que el acompañamiento pedagógico y el monitoreo de la práctica educativa sean más exitosos. Los datos del Formulario de Monitoreo permitirán identificar logros y componentes cruciales para la deliberación, es fundamental destacar el



valor de aprovechar al máximo el tiempo de clase, la preparación del profesor y los materiales del curso. De esta manera, la administración asegura el uso más productivo del tiempo de estudio, dando prioridad a las tareas que requieren más esfuerzo mental en términos de grado, plazo y método de enseñanza. También dirige la aplicación de diversas vías y tácticas de aprendizaje en función de los requisitos, los rasgos individuales y los factores ambientales. Como colofón, fomenta el uso responsable de libros de texto, cuadernos de trabajo, materiales y otros recursos de libre acceso.

Compromiso 5: Gestión de la convivencia escolar en la Institución educativa

La convivencia en la escuela se refiere a la red de conexiones interpersonales y sociales que caracteriza la vida escolar cotidiana. Todos los miembros de la comunidad de aprendizaje contribuyen a configurarla cada día, ya que sus comportamientos individuales conforman las normas de interacción social. Es algo que contribuye a que el entorno escolar sea como es. El término "clima escolar" se refiere a lo que la gente siente sobre el entorno de un centro escolar basándose en sus propias experiencias en él. Este clima está influenciado por muchas cosas diferentes, incluyendo pero no limitado a: directrices, expectativas, valores, normas, vínculos personales, estrategias pedagógicas, reglamentos profesionales e infraestructuras físicas (Tapha, et al. 2014).

Además, podemos demostrar que una intervención constructiva en el marco de la convivencia tendrá un impacto beneficioso en el ambiente de



la escuela. Sin embargo, según Abad (2010), "las escuelas en las que "Las escuelas en las que Con este fin, construimos comunidad y garantizamos que todos los niños tengan acceso a excelentes oportunidades educativas para que puedan crecer y convertirse en miembros de éxito que contribuyan a la sociedad, son ejemplos de escuelas en las que la convivencia se realiza con una postura participativa e inclusiva. Para llevar a cabo este compromiso, hemos creado un Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar y hemos redactado unas pautas de convivencia pacífica en el aula para su uso en las aulas y centros educativos. De esta manera, se podrán prevenir los incidentes de violencia escolar, denunciarlos y abordarlos en caso de que se produzcan.

El director reconoce al Comité de Tutoría, Orientación Educativa y Convivencia Escolar a través de una resolución del director después de que se haya instalado y sea presidido por el director; con el apoyo del coordinador de tutoría y el responsable de convivencia, el comité toma las medidas adecuadas de acuerdo con los procedimientos para tratar los incidentes violentos y toma medidas para fomentar una conducta positiva en el aula. Lo mismo puede decirse de la mejora del sentimiento de pertenencia que resulta de la elaboración conjunta de normas y acuerdos de convivencia, se refuerza la voluntad de la comunidad de mantener las normas y se facilita la aceptación de las medidas disciplinarias cuando no se cumplen. Son el procedimiento operativo estándar que rige las interacciones sociales en el aula y en la escuela en general.



Están recogidas en el apartado "Convivencia escolar" del Reglamento Interno. Todos los miembros de la comunidad escolar deben conocer las normas de conducta a través de publicaciones impresas o electrónicas. No obstante, la Institución Educativa debe contar con lo siguiente para poder registrar y hacer un seguimiento adecuado de los incidentes de violencia escolar: Un libro donde se puedan documentar los incidentes de violencia escolar que hayan sido reportados por educadores, auxiliares, alumnos, padres u otros miembros de la comunidad escolar. Todo lo que figure en él debe ser claro y exacto, incluidos los procedimientos que se adoptaron para hacer frente a cada situación que se registró. Si se cumple este Compromiso, la escuela puede transformarse en un entorno en el que los alumnos se lleven bien entre ellos y estudien bien, lo que les ayudará a formarse como miembros íntegros que contribuyan a la sociedad.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Clima institucional

Según Rodríguez (2004), se compone de la estructura de la institución, de sus personas y de sus funciones, todo lo cual contribuye a dar a la institución su carácter único, cuya manifestación viene determinada por los resultados que obtiene. En la escuela, donde su significado se establecería a través del consenso entre los estudiantes, el profesorado y la administración.



2.3.2. Cultura organizacional

Los actores sociales, según Weber (2002), pueden dar a un orden uno de los cuatro tipos de legitimidad a) sobre la base de la tradición, es decir, la validez de lo que siempre ha existido; b) sobre la base de una creencia emocional, es decir, la validez de lo que se ha revelado recientemente o es ejemplar; c) sobre la base de una creencia racional de acuerdo con los valores, es decir, la validez de lo que se considera absolutamente valioso; Por lo tanto, los sujetos confirman culturalmente el orden existente de las instituciones compartiendo significados sobre su propia actividad; por ejemplo, las representaciones pedagógicas de los profesores son estables a lo largo del tiempo y del lugar, y son los primeros en darse cuenta de cualquier cambio en el sistema educativo.

2.3.3. Director.

La palabra "director" se utiliza para describir a la persona que supervisa las operaciones de una variedad de entidades, desde empresas y teatros hasta escuelas y equipos deportivos.

2.3.4. Gestión administrativa.

La secuencia de pasos que da un directivo para llevar a buen puerto sus proyectos completando sus distintas etapas.



2.3.5. Gestión curricular.

La capacidad de determinar lo que debe enseñarse y lo que los alumnos deben aprender, y luego organizar y ejecutar esa definición es lo que queremos decir cuando hablamos de "gestión del currículo".

2.3.6. Gestión educativa.

Para responder mejor a las necesidades educativas específicas de una determinada comunidad, las instituciones educativas deben realizar .

2.3.7. Gestión Escolar.

La gestión en las escuelas es un enfoque utilizado para garantizar que las escuelas tengan la libertad que necesitan para cumplir su misión. De ninguna manera esto implica que las escuelas públicas sean "privatizadas" o que se les "retire" la financiación; más bien, el objetivo de la autonomía institucional es proporcionar a las escuelas la libertad de tomar decisiones que mejoren sus propios entornos singulares, asegurando al mismo tiempo que se mantengan dentro de los límites de la Ley N° 23384.

2.3.8. Gestión Estratégica.

Implica decidir lo que quiere que su empresa logre, elaborar una estrategia para conseguirlo y, a continuación, decidir la cantidad de dinero y mano de obra que se va a dedicar para conseguirlo. Por tanto, para alcanzar los objetivos de la empresa, la gestión estratégica coordina los



esfuerzos de todos los departamentos. Los puestos de este nivel son los más altos de la organización.

2.3.9. Gestión Institucional.

Gestionar una escuela u otra institución educativa significa dirigirla hacia objetivos predeterminados derivados de una cuidadosa planificación educativa; esto, a su vez, requiere conocer el contexto en el que funcionará la institución y los métodos aceptados para hacer negocios dentro del sector educativo.

2.3.10. Gestión pedagógica.

La incorporación, la promoción y el desarrollo de iniciativas destinadas a mejorar las prácticas educativas dentro de las instituciones educativas se enmarcan en el ámbito de la gestión pedagógica, que se considera una técnica que repercute en la calidad de los sistemas educativos en su conjunto.

2.3.11. Gestión.

La gestión exitosa es el arte de dirigir los recursos de una entidad para lograr sus objetivos. Puede tratarse de una empresa, un organismo público, una organización sin ánimo de lucro, etc.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

2.4. Método de la investigación

- a) Estos enfoques fueron los que más peso tuvieron en términos de metodología: Las técnicas experimentales: Dado que nos permitió conocer de primera mano a los participantes en la investigación y el tema en cuestión, permitiéndonos identificar sus aspectos más esenciales. En concreto, se utilizaron las siguientes técnicas empíricas
- b) a) Utilización de una técnica de medición directa. Con este enfoque será factible recoger datos numéricos sobre las características o indicadores de las variables consideradas.
- c) b) Una estrategia basada en la observación científica. Se obtendrá información cualitativa sobre las variables mediante la percepción sensorial directa y programada de las entidades y procesos.
- d) c) Enfoques basados en la lógica: Son los medios a través de los cuales se puede adquirir o crear nueva información. La deducción, la inducción, la modelización, el análisis y la síntesis son formas de pensamiento típicas de estas personas (Gómez L., R., 2003, p.27).



- e) d) Inferencia especulativa. Siempre que se ofrezca una hipótesis basada en inferencias realizadas a partir del conjunto de datos empíricos accesibles, se utilizará esta estrategia para crear el vínculo causa-efecto necesario para producir los resultados deseados.
- f) e) Inductiva, ya que las generalizaciones sobre la muestra completa se derivarán de las evaluaciones de las partes de la muestra.

2.5. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo correlacional básica, ya que el propósito de la investigación fue examinar la relación entre dos variables, entre la formación de los directivos y el cumplimiento de las metas escolares. Según Carry Kemmis (1998), "en este paradigma, la teoría conduce a la práctica", la metodología de investigación está arraigada en el paradigma positivista. Deben aplicarse normas y criterios científicos a todas las ideas sociales, pero especialmente a las teorías educativas. Las teorías en la ciencia deben ser capaces tanto de explicar como de predecir los fenómenos. Desde este punto de vista, el procedimiento hipotético-deductivo es la norma de oro para la investigación científica.

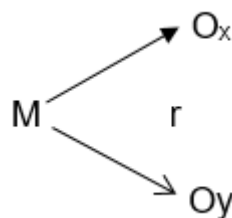
2.6. Nivel de la investigación

Además, según Sánchez y Reyes (2015), se dice que estas investigaciones son básicas porque sirven para producir ciencia como proceso, lo que significa que la investigación fue principalmente básica porque buscó conocer la relación existente entre las variables sin manipular ninguna de las variables, dado que los datos se recogen en el contexto de un solo tiempo. porque mejora la eficacia de la instrucción al tener en cuenta la retroalimentación de los estudiantes.

2.7. Diseño de la investigación

El objetivo de un estudio correlacional, tal y como afirman Hernández, Fernández y Baptista (2010), es cuantificar el grado de relación entre un determinado conjunto de ideas, categorías o variables. Así, este estudio permite conocer la fuerza de la conexión entre las dos variables.

Transversal: Se trata de un estudio que toma una instantánea en el tiempo, como describen Hernández, Fernández y Baptista (2010). El esquema del estudio se muestra en el siguiente diagrama:



Dónde:

M: Muestra del estudio.

Ox, Oy,: muestras observadas

r: relacion

2.8. Población y muestra de la investigación

2.8.1. Población

Para efectuar la investigación se determinó una población que estuvo conformada por todos los directivos, docentes y estudiantes que estudian en

el nivel de educación primaria de la ciudad de Juliaca, la selección de la población se efectuará estableciendo ciertos criterios, de inclusión y exclusión para determinar la población y la muestra, por consiguiente, se considerará estos criterios para la selección del objeto de estudio, que se constituirán de las instituciones educativas de nivel de educación primaria que ubicadas en la ciudad de Juliaca. Para el estudio se tomará en cuenta a toda la población, referido a los directivos y a los docentes para aplicar los cuestionarios preparados para tal fin, esta población se describe del siguiente modo.

TABLA 01.

Población de docentes y directivos de las instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Juliaca

Institución Educativa	Directivos y Docentes	
	Jerárquicos	
I.E N° 70536	2	33
I.E N° 70541	1	18
I.E N° 70542	2	24
I.E N° 70545	2	24
I.E N° 70546	2	24
I.E N° 70547	2	23
I.E N° 70548	2	22
I.E N° 70549	1	19
I.E N° 70550	2	38
I.E N° 70558	1	19
I.E N° 70560	1	12
I.E N° 70561	1	18
I.E N° 70563	1	20
I.E N° 70564	2	31
I.E N° 70565	2	27
I.E N° 70605	2	29
I.E N° 70606	2	25
I.E N° 70607	1	22



I.E N° 70610	1	19
I.E N° 70612	1	12
I.E N° 70613	1	20
I.E N° 70615	1	19
I.E N° 70617	1	19
I.E N° 70618	1	25
I.E N° 70619	1	16
I.E N° 70620	1	23
I.E N° 70663	1	20
I.E N° 71014	3	56
I.E N° 71015	3	35
I.E N° 71016	3	43
TOTAL	47	735

Fuente: Ugel San Roman 2019

2.8.2. Muestra

En cuanto a los objetivos de la investigación, "la muestra del estudio es completamente manejable", como afirma Ander-Egg (2000). Para llegar a la fórmula utilizada en esta investigación se utilizó la ecuación estadística de Gabaldón (1990). En esta población limitada, la muestra se eligió y definió según esta perspectiva estadística utilizando un método no probabilístico para los directivos y uno probabilístico para los educadores.

Se utilizaron métodos de muestreo no probabilístico para elegir la muestra de profesores de primaria. Existen 30 escuelas a una distancia razonable de Juliaca, por lo que su población puede ser tomada en cuenta; algunas de estas escuelas tienen dos directores, pero la mayoría sólo tiene uno, por lo que se tomarán en cuenta 47 directores para esta investigación.

A continuación se describe cómo se utilizará un método de muestreo probabilístico aleatorio simple para elegir a los educadores. A continuación se presenta la fórmula que se utilizará para calcular el tamaño de la muestra a partir de una población finita: Para utilizar la fórmula indicada, determinaremos los siguientes valores para las variables en juego:.

n = muestra



$$Z = 1,96 \text{ (95\%)}$$

$$P = (0,50)$$

$$Q = (0,05)$$

$$E = 0,05 \text{ (5\%)}$$

$$N = 737$$

$$n = 259.295$$

$$n = 259$$

Tabla 3

Muestra de directivos y docentes de nivel de educación primaria

Institución Educativa	Directivos y Jerárquicos	Docentes de aula	Muestra Proporcional de docentes
I.E N° 70536	2	33	11
I.E N° 70541	1	18	6
I.E N° 70542	2	24	8
I.E N° 70545	2	24	8
I.E N° 70546	2	24	8
I.E N° 70547	2	23	8
I.E N° 70548	2	22	8
I.E N° 70549	1	19	7
I.E N° 70550	2	38	13
I.E N° 70558	1	19	7
I.E N° 70560	1	12	4
I.E N° 70561	1	18	6
I.E N° 70563	1	20	8
I.E N° 70564	2	31	10
I.E N° 70565	2	27	9
I.E N° 70605	2	29	10
I.E N° 70606	2	25	9
I.E N° 70607	1	22	8
I.E N° 70610	1	19	7
I.E N° 70612	1	12	4
I.E N° 70613	1	20	8
I.E N° 70615	1	19	7
I.E N° 70617	1	19	7
I.E N° 70618	1	25	9



I.E N° 70619	1	16	6
I.E N° 70620	1	23	8
I.E N° 70663	1	20	7
I.E N° 71014	3	56	20
I.E N° 71015	3	35	12
I.E N° 71016	3	43	15
TOTAL	47	735	259

Fuente: Fuente: Ugel San Roman 2019

2.9. Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación

2.9.1. Técnicas.

Tamayo y Tamayo (1998) definen la tecnología como "un conjunto de procesos, herramientas y procedimientos que permiten la recogida de información, la conservación de la información, la elaboración de datos y la transferencia de datos" (p.196).

Las encuestas, realizadas una sola vez a la muestra elegida, serán uno de los métodos utilizados para la recogida de datos.

Según Carrasco (2009), es un método frecuentemente empleado en la investigación social y consiste en una conversación entre el entrevistador y el encuestado, en un entorno individual. En el marco de una encuesta y posterior entrevista, utilizaremos este método para evaluar el estado actual del aprendizaje matemáticamente significativo.

2.9.2. Instrumento:

Los instrumentos de la investigación que utilizamos en la presente investigación entre otros son los siguientes: Cuestionario para ambas variables, que el mismo viene a ser uno de los instrumentos fundamentales



que ha de aplicarse en el recojo de la información pertinente el propósito de este experimento es poner cada una de las teorías propuestas (Carrasco.2009) Con su respuesta inmediata a través de la hoja de preguntas suministrada a cada participante, el cuestionario se ha convertido en la herramienta de investigación social más popular para examinar a grandes poblaciones. Todas las preguntas de los test estandarizados han sido planificadas de antemano. Este formulario se utilizará para indagar sobre nuestra muestra.

2.9.3. Fuentes.

Las fuentes que se utilizaron en el desarrollo de la investigación fueron fuentes primarias, secundarias, así como también lo consideramos como fuente de información los directivos y los docentes quienes brindarán información para la realización de la presente investigación.

2.10. Validez y confiabilidad del instrumento.

2.10.1. Validez del instrumento

Los instrumentos de investigación propuestos son válidos tanto en su contenido como en su estructura, ya que cada uno de ellos representa con exactitud el área temática estudiada. Los expertos que han examinado la forma y el contenido de los instrumentos propuestos han confirmado que su contenido refleja efectivamente la finalidad y los objetivos del estudio, tal como se indica en los objetivos.

Existe una conexión y coherencia entre los objetivos del estudio y los ítems estudiados para cada dimensión, tal y como señalaron los expertos



que evaluaron los instrumentos y cuyas conclusiones se reflejan en los criterios de validez especificados en la hoja de evaluación de los instrumentos. Cuando se comprueba la precisión de los instrumentos de medida comparándolos con un estándar que se supone representativo de la variable objetivo. Validez tanto en el presente como en el futuro. También se ha analizado la validez de constructo de cada uno de los instrumentos propuestos, y las explicaciones de los expertos indican que se han evaluado los modelos teóricos empíricos que sustentan las variables estudiadas.

2.10.2. Confiabilidad del instrumento

Los expertos coinciden en que todos los instrumentos recomendados tienen una excelente fiabilidad, pueden utilizarse para captar datos útiles y están expuestos a cierto grado de sesgo e impacto tendencial por parte de los investigadores que los utilizan. Por lo tanto, es objetiva y confiable, consecuentemente podemos decir confiable los instrumentos que se aplicaran en esta investigación.

2.11. Diseño y contrastación de hipótesis

Hernández Sampieri la define como la acción que se lleva a cabo tras una cuidadosa consideración de todas las opciones disponibles para alcanzar un determinado objetivo. Esto significa que se utilizará el análisis estadístico de los datos para probar las hipótesis. Los diseños son cuantitativos y toman su forma del paradigma al que se adaptan de forma más natural. Los diseños cuantitativos suelen ser los más organizados y bien definidos, ya que utilizan métodos establecidos y universalmente reconocidos. Como parte de un

compromiso con la gestión basada en los resultados, esta evaluación se hará a la luz del cumplimiento de las promesas de las escuelas.

El coeficiente de correlación lineal simple de Pearson (abreviado como "r"), mediante la fórmula estadística:

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

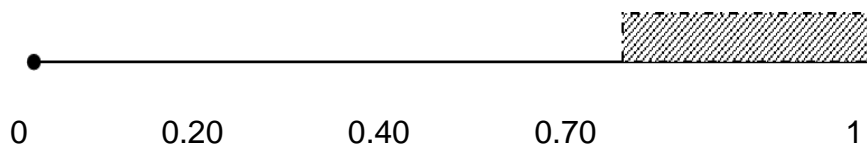
0,00 < r < 0,20 existe una correlación no significativa

0,20 ≤ r < 0,40 existe una correlación baja

0,40 ≤ r < 0,70 existe una correlación significativa/buena

0,70 ≤ r < 1 existe una correlación muy significativa/muy alta.

Prueba de hipótesis



Una vez realizada la estimación de "r", se utiliza la relación: $r \geq 0,70$ para determinar el grado de incidencia o influencia, y es un método especialmente eficaz para encontrar la medida en que una variable afecta a otra.

Para los fines de este estudio, la variable independiente es. El liderazgo basado en resultados y el cumplimiento de las promesas de gestión en los colegios de Juliaca - en el año 2019.



2.12. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Escala de valoración
<p>¿Qué grado de relación existe entre el clima intitucional y la gestión de compromisos en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos a) ¿Qué relación existe entre el clima intitucional y la gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre el clima intitucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre el clima intitucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización</p>	<p>Determinar la relación existe el clima intitucional y la gestión de compromisos en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos a) Identificar la relación existe entre el clima intitucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca. b) Identificar la relación existe entre el clima intitucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca. c) Conocer la relación existe entre el clima intitucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima intitucional y la gestión de compromisos en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicos a) Existe relación significativa entre el clima intitucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca. b) Existe relación significativa entre el clima intitucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca. c) Existe relación significativa entre el clima intitucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>CLIMA INSITUCIONAL</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>CALIDAD DE GESTIÓN POR COMPROMISOS</p>	<p>Planificación por resultados</p> <p>Gestión financiera y adquisiciones</p> <p>Gestión de proyectos</p> <p>Seguimiento y evaluación</p> <p>COMPROMISO 1: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes</p> <p>COMPROMISO 2: Retención anual de los estudiantes</p> <p>COMPROMISO 3: Cumplimiento de la calendarización planificada</p> <p>COMPROMISO 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica</p> <p>COMPROMISO 5: Gestión de la</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p> <p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>A veces</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>



planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca?

d)¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca?

e)¿Qué relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca?

educativa de la ciudad de Juliaca

d) Conocer la relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca.

e) Conocer la relación existe entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca.

d) Existe relación significativa el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca.

e) Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca.

convivencia escolar en la I.E.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

2.13. Definición del contexto.

El trabajo de investigación tuvo lugar en las instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Juliaca, contando con una población de 735 docentes y 47 directivos. Presentando como una muestra probabilística de 259 docentes y directivos, esta investigación fue relevante debido a que se logro comprobar que el clima institucional y la calidad de gestión de los compromisos tienen relación significativa.

2.14. Presentación del instrumento

A continuación presentamos los instrumentos de la investigación que utilizamos en la presente investigación entre otros son los siguientes: Cuestionario para ambas variables

2.15. Presentación de resultados

TABLA 01

CLIMA INSTITUCIONAL

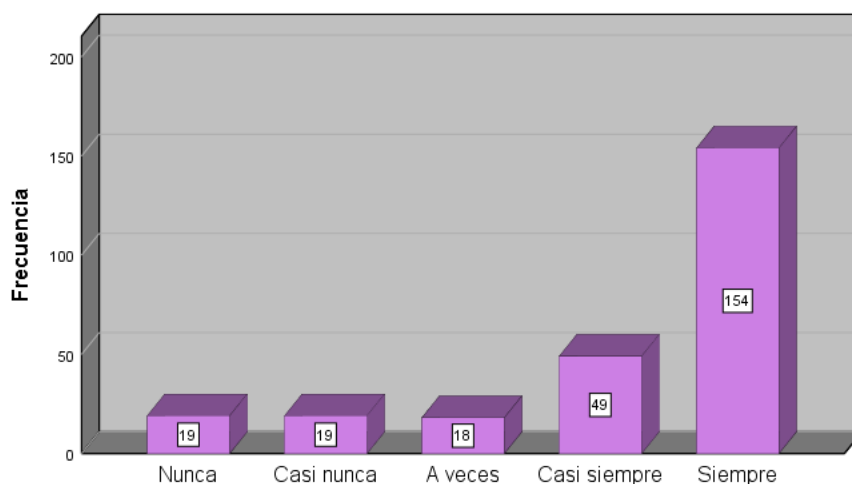
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	7,3
Casi nunca	19	7,3
A veces	18	6,9
Casi siempre	49	18,9
Siempre	154	59,5
Total	259	100,0

Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

Figura 01

CLIMA INSTITUCIONAL



Fuente: Encuesta

Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura 1.

De la Variable Independiente **CLIMA INSTITUCIONAL**, se observa que, de un total de 259 Docentes que hacen el 100%, 19 Docentes que hacen 7.3% respondieron que **Nunca** presentan un buen clima insitucional, 19 Docentes que hacen 7.3% respondieron que **Casi nunca** presentan un buen clima insitucional, 18 Docentes que hacen 6.9% respondieron que **A veces** presentan un buen clima insitucional, 49 Docentes que hacen 18.9% respondieron que **Casi**

siempre presentan un buen clima insitucional, 154 Docentes que hacen 59.5% respondieron que **Siempre** presentan un buen clima insitucional.

TABLA N° 02

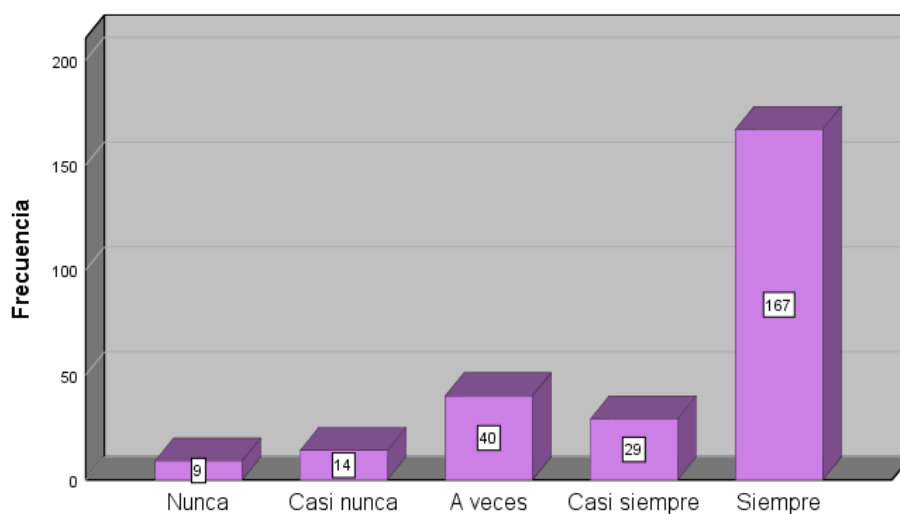
VD_COMPROMISO1 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	9	3,5
Casi nunca	14	5,4
A veces	40	15,4
Casi siempre	29	11,2
Siempre	167	64,5
Total	259	100,0

*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

Figura 02

VD_COMPROMISO1 (Agrupada)



*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura 2.

De la Variable Dependiente **CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS**, de la Dimensión **COMPROMISO 1**, se observa que, de un total de 259 Docentes que hacen el 100%, 9 Docentes que hacen 3.5% respondieron que **Nunca** cumplen el Compromiso 1, 14 Docentes que hacen 5.4% respondieron que **Casi nunca** cumplen el Compromiso 1, 40 Docentes que hacen 15.4% respondieron

que **A veces** cumplen el Compromiso 1, 29 Docentes que hacen 11.2% respondieron que **Casi siempre** cumplen el Compromiso 1, 167 Docentes que hacen 64.5% respondieron que **Siempre** cumplen el Compromiso 1.

TABLA N° 03

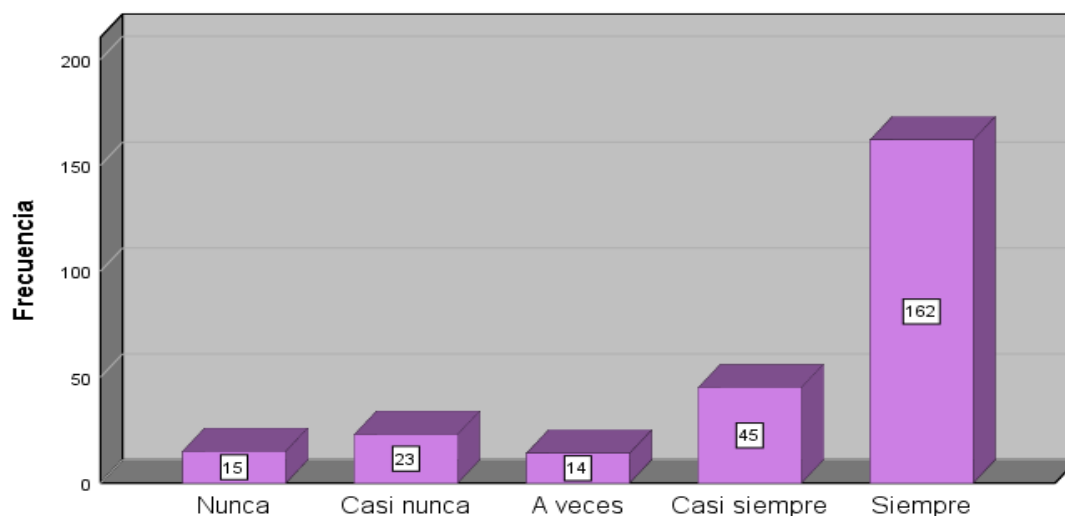
VD_COMPROMISO2 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	5,8
Casi nunca	23	8,9
A veces	14	5,4
Casi siempre	45	17,4
Siempre	162	62,5
Total	259	100,0

*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

Figura 03

VD_COMPROMISO2 (Agrupada)



*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura 3.

De la Variable Dependiente **CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS**, de la Dimensión **COMPROMISO 2**, se observa que, de un total de 259 Docentes que hacen el 100%, 15 Docentes que hacen 5.8% respondieron que **Nunca** cumplen el Compromiso 2, 23 Docentes que hacen 8.9% respondieron que **Casi**

nunca cumplen el Compromiso 2, 14 Docentes que hacen 5.4% respondieron que **A veces** cumplen el Compromiso 2, 45 Docentes que hacen 17.4% respondieron que **Casi siempre** cumplen el Compromiso 2, 162 Docentes que hacen 62.5% respondieron que **Siempre** cumplen el Compromiso 2.

TABLA 04

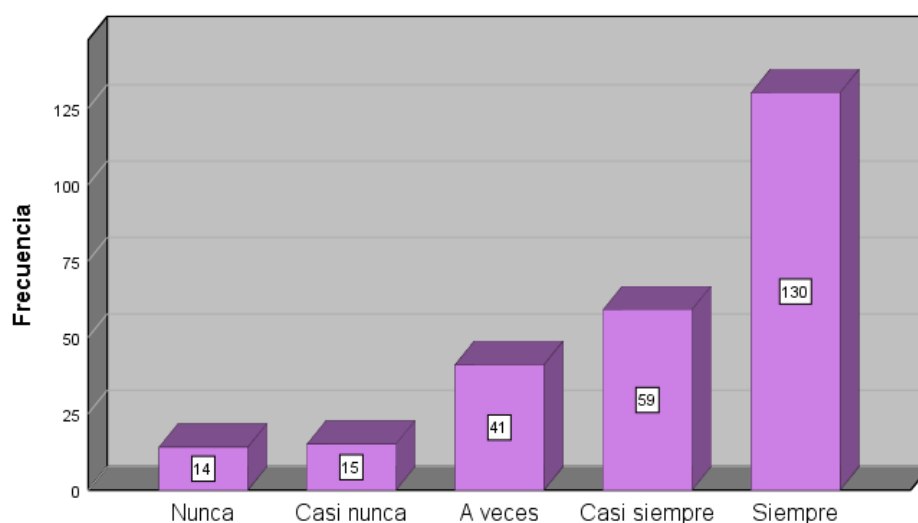
VD_COMPROMISO3 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	5,4
Casi nunca	15	5,8
A veces	41	15,8
Casi siempre	59	22,8
Siempre	130	50,2
Total	259	100,0

*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

Figura 04

VD_COMPROMISO3 (Agrupada)



*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura 4.

De la Variable Dependiente **CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS**, de la Dimensión **COMPROMISO 3**, se observa que, de un total de 259 Docentes que hacen el 100%, 14 Docentes que hacen 5.4% respondieron que **Nunca** cumplen el Compromiso 3, 15 Docentes que hacen 5.8% respondieron que **Casi nunca** cumplen el Compromiso 3, 41 Docentes que hacen 15.8% respondieron

que **A veces** cumplen el Compromiso 3, 59 Docentes que hacen 22.8% respondieron que **Casi siempre** cumplen el Compromiso 3, 130 Docentes que hacen 50.2% respondieron que **Siempre** cumplen el Compromiso 3.

TABLA N° 05

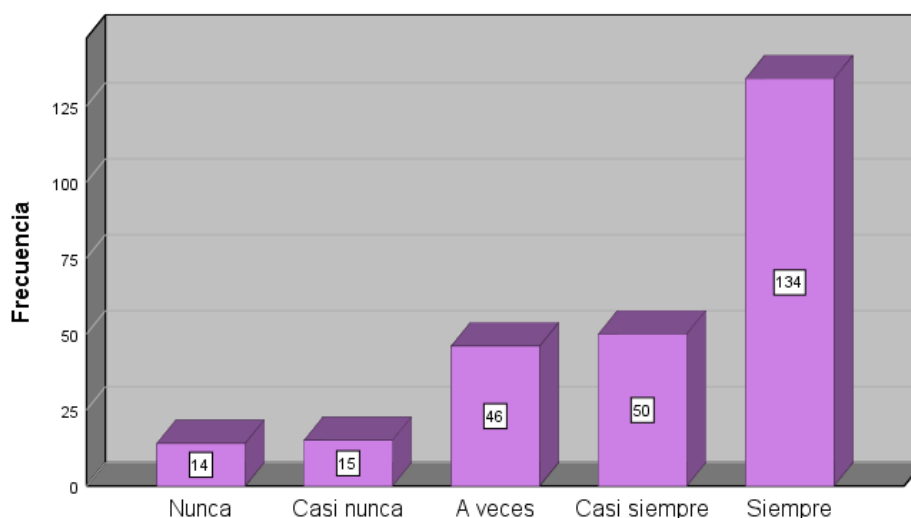
VD_COMPROMISO4 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	5,4
Casi nunca	15	5,8
A veces	46	17,8
Casi siempre	50	19,3
Siempre	134	51,7
Total	259	100,0

*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

Figura 05

VD_COMPROMISO4 (Agrupada)



*Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia*

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura 5.

De la Variable Dependiente **CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS**, de la Dimensión **COMPROMISO 4**, se observa que, de un total de 259 Docentes que hacen el 100%, 14 Docentes que hacen 5.4% respondieron que **Nunca** cumplen el Compromiso 4, 15 Docentes que hacen 5.8% respondieron que **Casi nunca** cumplen el Compromiso 4, 46 Docentes

que hacen 17.8% respondieron que **A veces** cumplen el Compromiso 4, 50 Docentes que hacen 19.3% respondieron que **Casi siempre** cumplen el Compromiso 4, 134 Docentes que hacen 51.7% respondieron que **Siempre** cumplen el Compromiso 4.

TABLA N° 06

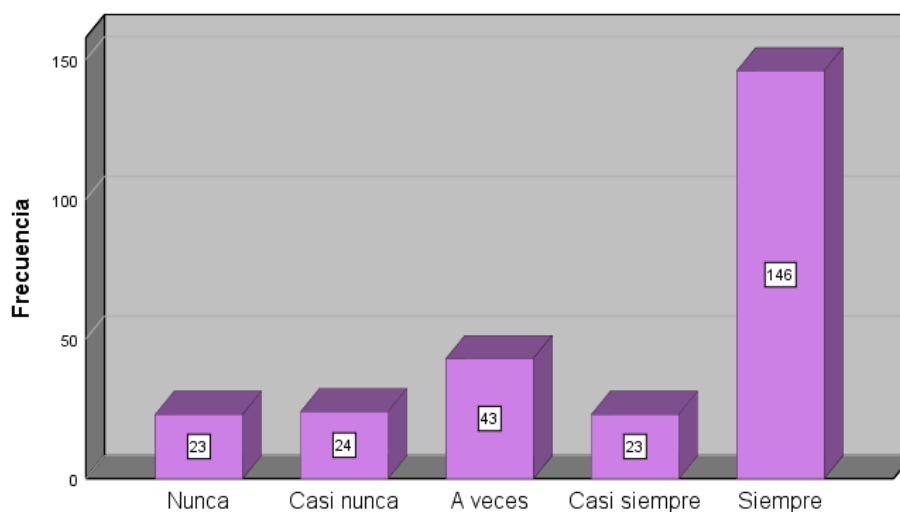
VD_COMPROMISO5 (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	23	8,9
Casi nunca	24	9,3
A veces	43	16,6
Casi siempre	23	8,9
Siempre	146	56,4
Total	259	100,0

Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

Figura 06

VD_COMPROMISO5 (Agrupada)



Fuente: Encuesta
Elaboración: Propia

INTERPRETACIÓN: En la tabla y figura 6.

De la Variable Dependiente **CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS**, de la Dimensión **COMPROMISO 5**, se observa que, de un total de 259 Docentes que hacen el 100%, 23 Docentes que hacen 8.9% respondieron que **Nunca** cumplen el Compromiso 5, 24 Docentes que hacen 9.3% respondieron que **Casi**



nunca cumplen el Compromiso 5, 43 Docentes que hacen 16.6% respondieron que **A veces** cumplen el Compromiso 5, 23 Docentes que hacen 8.9% respondieron que **Casi siempre** cumplen el Compromiso 5, 146 Docentes que hacen 56.4% respondieron que **Siempre** cumplen el Compromiso 5.

2.16. Análisis descriptivo entre las variables de Investigación

2.16.1. Variable Independiente:

Clima institucional

Liderazgo

Toma de decisión

Compromiso Laboral

Satisfacción laboral

Trabajo en equipo

2.16.2. Variable Dependiente:

Calidad de gestión de los compromisos

Mejorar el acceso y la permanencia de los alumnos

El desarrollo de los conocimientos de los alumnos;

La organización y el control de las circunstancias de trabajo

El seguimiento y el acompañamiento de los métodos de los profesores.

La administración de aulas armoniosas.



2.17. Contrastación de hipótesis

2.17.1. Hipótesis Específica 1:

H0: “ **No** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020”.

Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020”

- **Nivel de significación:**

$$= 0.05$$

- **Estadística de prueba:**

$$X^2=24.070$$

$$P\text{-Valor} = 0.035$$

- **Decisión:**

$$p > 0,05 \text{ rechazamos } H_0$$

$$p < 0,05 \text{ aceptamos } H_0$$

aceptar H_0

$$\rightarrow 0.035 < 0.05 \rightarrow \text{Se acepta } H_0$$



→ Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020.”

Tabla cruzada

		VD_COMPROMISO1 (Agrupada)					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
VI_CLIMA INSTITUCIONAL	Nunca	1	1	4	1	12	19
	Casi nunca	1	1	2	3	12	19
	A veces	0	1	3	2	12	18
	Casi siempre	1	4	8	5	31	49
	Siempre	6	7	23	18	100	154
Total		9	14	40	29	167	259

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,070 ^a	16	,035
Razón de verosimilitud	24,718	16	,037
Asociación lineal por lineal	,012	1	,048
N de casos válidos	259		



2.17.2. Hipótesis Específica 2:

H0: “ **No** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca”.

Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca”

- **Nivel de significación:**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadística de prueba:**

$$\chi^2 = 27.812$$

$$P\text{-Valor} = 0.034$$

- **Decisión:**

- $p > 0,05$ rechazamos Ha

- $p < 0,05$ aceptamos Ha

➔ $0.034 < 0.05 \rightarrow$ Se acepta Ha

➔ Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca.”



Tabla cruzada

		VD_COMPROMISO2 (Agrupada)					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
VI_CLIMA INSTITUCIONAL	Nunca	1	1	2	5	10	19
	Casi nunca	2	2	1	2	12	19
	A veces	1	2	1	1	13	18
	Casi siempre	2	6	2	11	28	49
	Siempre	9	12	8	26	99	154
Total		15	23	14	45	162	259

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson ^a	27,812	16	,034
Razón de verosimilitud	27,930	16	,031
Asociación lineal por lineal	,059	1	,049
N de casos válidos	259		



2.17.3. Hipótesis Específica 3:

H0: “ **No** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca”.

Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca”

- **Nivel de significación:**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadística de prueba:**

$$\chi^2 = 27.027$$

$$P\text{-Valor} = 0.043$$

- **Decisión:**

- $p > 0,05$ rechazamos Ha

- $p < 0,05$ aceptamos Ha.

➔ $0.043 < 0.05 \rightarrow$ Se acepta Ha

➔ Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca”



Tabla cruzada

		VD_COMPROMISO3 (Agrupada)					
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Total
VI_CLIMA INSTITUCIONAL	Nunca	1	1	5	4	8	19
	Casi nunca	1	2	3	5	8	19
	A veces	1	1	1	3	12	18
	Casi siempre	4	2	8	13	22	49
	Siempre	7	9	24	34	80	154
	Total	14	15	41	59	130	259

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,027 ^a	16	,043
Razón de verosimilitud	26,970	16	,044
Asociación lineal por lineal	,089	1	,053
N de casos válidos	259		



2.17.4. Hipótesis Específica 4:

H0: “ **No** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca”.

Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca”

- **Nivel de significación:**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadística de prueba:**

$$\chi^2 = 26.430$$

$$P\text{-Valor} = 0.045$$

- **Decisión:**

- $p > 0,05$ rechazamos Ha
- $p < 0,05$ aceptamos Ha

$$0.045 < 0.05 \rightarrow \text{Se acepta Ha}$$

→ Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al

acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca”

Tabla cruzada

		VD_COMPROMISO4 (Agrupada)					Total
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
VI_CLIMA INSTITUCION AL	Nunca	1	1	4	6	7	19
	Casi nunca	1	2	5	2	9	19
	A veces	1	1	3	3	10	18
	Casi siempre	4	2	9	9	25	49
	Siempre	7	9	25	30	83	154
Total		14	15	46	50	134	259

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,430 ^a	16	,045
Razón de verosimilitud	26,135	16	,047
Asociación lineal por lineal	,094	1	,073
N de casos válidos	259		



2.17.5. Hipótesis Específica 5:

H0: “ **No** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca.”.

Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca.”

- **Nivel de significación:**

$$\alpha = 0.05$$

- **Estadística de prueba:**

$$\chi^2=26.840$$

$$P\text{-Valor} = 0.036$$

- **Decisión:**

- $p > 0,05$ rechazamos Ha
- $p < 0,05$ aceptamos Ha

$$0.036 < 0.05 \rightarrow \text{Se acepta Ha}$$

f) Ha: “**Sí** Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del quinto compromiso gestión que

refiere a la convivencia escolar en la institución educativa de la ciudad de Juliaca.”

- **Tabla**

		Tabla cruzada					
		VD_COMPROMISO5 (Agrupada)					
		Nu nc a	Casi nunc a	A vec es	Casi siemp re	Siemp re	Total
VI_CLIMA INSTITUCIONAL	Nunca	1	2	5	2	9	19
	Casi nunca	2	2	2	2	11	19
	A veces	2	2	4	0	10	18
	Casi siempre	6	5	6	6	26	49
	Siempre	12	13	26	13	90	154
Total		23	24	43	23	146	259

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significació n asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,840 ^a	16	,036
Razón de verosimilitud	28,280	16	,040
Asociación lineal por lineal	,047	1	,093
N de casos válidos	259		



2.18. Discusión de resultados

Tomaylla (2015), El término "clima" implica "tendencia" o "inclinación" en griego, que es de donde se tomó prestado por primera vez. De ello se deduce que el grado de satisfacción de las demandas de la organización y de sus miembros se refleja en el clima de la organización. El término "clima institucional" se refiere al estado emocional de los empleados en el lugar de trabajo. La forma en que se trata diariamente a los empleados es quizá más significativa que la presencia de políticas, reglamentos y procesos a la hora de establecer la cultura de una empresa. Por el contrario, Letwin y Stringer sostienen que los diferentes estilos de liderazgo pueden configurar los entornos institucionales..

Según los resultados obtenidos en las tablas 1,2,3,4 podemos identificar que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión de los compromisos en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020, esto debido a que $0.035 < 0.05 \rightarrow$ Se acepta H_a , según los resultados mostrados.

Estos son los tipos de estrategias de gestión que importan para asegurarse de que los estudiantes aprenden; las promesas se detallan en métricas fácilmente verificables sobre las que la Institución Educativa (IE) puede reflexionar e intervenir para tomar decisiones que conduzcan a mejores resultados de aprendizaje (Minedu).

Por los resultados presentados podemos concluir que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión de los compromisos en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.



CONCLUSIONES

PRIMERA: se determino la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de gestión de compromisos en las instituciones educativas primarias públicas del distrito de Juliaca en el año 2020. Esto nos evidencia según los resultados obtenidos nos presenta un coeficiente de correlación de 0,036, lo cual nos indica que la relación es significativa.

SEGUNDA: Se determino que sí existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del primer compromiso progreso anual de aprendizajes de todos los estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca. Esto nos evidencia según los resultados obtenidos nos presenta un coeficiente de correlación de 0,035, lo cual nos indica que la relación es significativa.

TERCERA: se determino que sí existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del segundo compromiso retención anual e interanual de estudiantes de las instituciones educativas del distrito de Juliaca. Esto nos evidencia según los resultados obtenidos nos presenta un coeficiente de correlación de 0,034, lo cual nos indica que la relación es significativa.

CUARTA: Se determino que si Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del tercer compromiso referido a la calendarización planificada por la institución educativa de la ciudad de Juliaca. Esto nos evidencia según los resultados



obtenidos nos presenta un coeficiente de correlación de 0,043, lo cual nos indica que la relación es significativa.

QUINTA: Se determino que si Existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de gestión del cuarto compromiso referido al acompañamiento y monitoreo a la práctica pedagógica en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca. Esto nos evidencia según los resultados obtenidos nos presenta un coeficiente de correlación de 0,045, lo cual nos indica que la relación es significativa.



SUGERENCIAS

PRIMERA: se sugiere que en el ámbito del clima institucional las de instituciones sean mas responsables en cuanto a cumplir con los compromisos establecidos por las instituciones educativa.

SEGUNDA: se sugiere a la plana directiva mejorar en cuanto al clima institucional de las instituciones sean mas responsables en cuanto a cumplir con el primer compromiso de pregreso anula de aprendizajes establecidos por las instituciones educativa.

TERCERA: se sugiere a la plana directiva mejorar en cuanto al clima institucional de las instituciones sean mas responsables en cuanto a cumplir con el segundo compromiso de pregreso anula de aprendizajes establecidos por las instituciones educativa.

CUARTA: se sugiere a la plana directiva mejorar en cuanto al clima institucional de las instituciones sean mas responsables en cuanto a cumplir con el cuarto compromiso de pregreso anula de aprendizajes establecidos por las instituciones educativa.

QUINTA: se sugiere a la plana directiva mejorar en cuanto al clima institucional de las instituciones sean mas responsables en cuanto a cumplir con el quinto compromiso de pregreso anula de aprendizajes establecidos por las instituciones educativa.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, O. (2006). Administración del personal docente: Lima, Editorial Udegraf
- Abusada Salah, R., Cusato Novelli, A., y Pastor Vargas, C. (2008). Eficiencia del gasto público en el Perú. Lima-IPE. Instituto Peruano de Economía.
- Alvarez Illanes, J. F. (2011). Gestión por resultado e indicadores de medición. Lima: Instituto Pacífico.
- Araya Bugueño, R. (2011). Gestión para resultado en Chile: Análisis del caso del Sistema de Monitoreo de Desempeño del Programa de Mejoramiento de la Gestión. Concepción: Universidad de Chile.
- Armijo, M., & Espada, M. V. (2014). Calidad del gasto publico y reformas institucionales en America Latina. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Abad, J.V. (2010). Siete ideas clave. Escuelas sostenibles en convivencia Barcelona: Graó
- Armijo, M. (2011). Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, Chile, p. 35
- Armijo, M. (2011). Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público, p. 29.
- Bazán (2008) tesis titulada "Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar de los alumnos en el Área de Comunicación del Primer Año de Educación Básica Regular de las



Instituciones Educativas públicas de la UGEL Ventanilla- Callao”, desarrollada en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Bernal Torres, C. A. (2010). Metodología de la Investigación. Colombia: Pearso Educación de Colombia Ltda.

BID. (2009). Efectividad en el desarrollo y gestión presupuestaria por resultados. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.

Carrasco Sáez, Andrea (2013) tesis titulada “El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa”, Universidad de Chile Facultad de Ciencias Sociales Departamento de Educación.

Castro Rubilar, Fancy (2008) Tesis titulada: “Representación de los procesos de Gestión Escolar y Práctica Pedagógica en establecimientos educacionales con programa liceo para todos”, Universidad de Valladolid, España Facultad de Educación y Trabajo Social Departamento de Pedagogía.

Cerda, H. (2000). La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos de competencias y desempeño. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá - Colombia.

Cerda, H. (2003). La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares. Bogotá: Magisterio.



- Corominas, J. (1995). Breve Diccionario etimológico de la Lengua Castellana (2da ed.). Madrid: Editorial Gredos
- Ceplan (2014). Directiva N° 001-2014-CEPLAN, Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico -Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, Capítulo III, Artículo 11
- Chica Vélez, S. (2010). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. Bogotá: Administración y Desarrollo
- Chiavenato, I. (2006), Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición Mc Graw – Hill Interamericana, p. 143.
- Delgado, K. (2008). Evaluacion en la Educación Superior. Lima, San Marcos. p.
- Delors, J. (1996). "La educación encierra un tesoro" Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI". Ediciones Santillana-Unesco, Madrid. 45 p.
- Dalle, P., Boniolo, P., Sautu, R., y Elbert, R. (2005). Manual de metodología. Construcción del marco teorico, formulacion de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires: CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Obtenido de <https://goo.gl/rcvKrF>
- Delgado Tuesta, I. G. (2013). Avances y perpectivas en la implementación del Presupuesto por Resultado en el Perú. Lima.
- Drucker Ferdinand, P. (1964). Managing for Results. New York: Harper y Rows



Díaz, H. (2009). Carrera Pública Magisterial. Desafíos para el gobierno y los docentes.

Díaz, A. et. al. (2012). Planeamiento estratégico del servicio de Gestión Informática para el sector Salud en el Perú. Tesis para obtener el grado de magíster en administración de negocios globales. Pontificia Universidad Católica de Perú. Lima-Perú

EDUCA. (2012). Calidad del Gasto Educativo en la Republica Dominicana. Santo Domingo, República Dominicana: EDUCA. Accion Empresarial por la Educación. Obtenido de www.educa.org.do.

Estrada, Lesly (2012) Tesis titulada: "El Desempeño Docente". Departamento de Filosofía Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela.

Ganoza, L. (2015). Aplicación de un Plan Estratégico para la Mejora de la Gestión Pública de la Municipalidad de Puerto Eten 2015-2020. Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima- Perú.

García, M. (2016), Seguimiento y Evaluación de los Resultados. Banco Interamericano de Desarrollo, Perú, p. 14

García López, R., y García Moreno, M. (2010). La Gestión para Resultados en el Desarrollo: Avances y desafíos en America Latina y el Caribe. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo (BID).



García Moreno, M., Kaufmann, J., Martínez Guzman, J. P., y Sangines, M. (2016). Base de datos de indicadores de GpRD. Washington. BID.

García Moreno, M., Kaufmann, J., Varea, M., y García López, R. (2011). Sistema de evaluación Prodev para Gobiernos Subnacionales. Washington. BID

García Reategui, J. H. (2015). Gestión pública y valor público. Lima : Actualidad Gubernamental N° 78 - Abril 2015.

Gonzales García, G. (2011). Modelo de Gestión Gubernamental Basado en Resultados; incluye estudio de caso. México D.F: Universidad Nacional Autónoma de México.

Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. Primera Edición. Red tercer milenio S.C.

González, V. (2005). Tecnología digital: reflexiones pedagógicas y socioculturales. En: Actualidades Investigativas en Educación, Vol. 5, Número 1, Año 2005.

Guerrero, L. (2008, Año V). Perú: Desarrollo docente, aportes para el debate, Revista Foro Educativo, 14, p.120.

Guerrero, Luis (2011) "Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión". 2° Congreso Pedagógico Nacional.

Hernández, S., Fernández, A. Baptista, A. (2003). Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw Hill.



- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico: Mc Graw Hill Education.
- Heredia, R. (1985). Dirección Integrada de Proyecto - DIP – “Project Management” (2da. ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Hoyer, R. W., & Hoyer, B. B. (2001). ¿Qué es calidad? Quality Progres, 11.
- ILPES. (2012). Panorama de la gestion publica en America Latina. Santiago de Chile: Instituto Latinoamericana y del Caribe de Planificación Economica y Social.
- Horn Andrea & Javiera Marfán. Relación Entre Liderazgo Educativo y Desempeño Escolar: Revisión de la Investigación en Chile”.
- ISO 9000. (2005). Sistemas de gestión de la calidad. Fundamentos y Vocabulario. Norma Internacional ISO 9000, 42.
- Kaufmann, Jorge; Sanginés, Mario; García Moreno, Mario. (2015). Construyendo gobiernos efectivos. Logros y retos de la gestión pública para resultados en América Latina y el Caribe. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Manual de los Compromisos de Gestión Escolar (2015) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.
- Marco de Buen Desempeño Docente (2013) Ministerio de Educación del Perú, Lima, Perú.
- Mateo, J. (2005). La Evaluación educativa, su práctica y otras metáforas. Perú. ICEHORSORI.



Machado, R. (2006). Propuesta de un Plan Estratégico para el Departamento de Investigación de Operaciones. Cota: TA HD30.28 M32 2005. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Consultado el 14 de junio del 2018 y extraído de:
http://bibcyt.ucla.edu.ve/cgiwin/be_alex.exe?Palabra=UNIVERSIDADES++DEPARTAMENTOS&Nombrebd=BIBCYT.

Makon, M. P. (2000). El modelo de la gestión por resultados en los organismos de la administración pública nacional. República Dominicana.

MEF. (2012). Decreto Supremo N° 304-2012-EF. Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto. Lima, Perú: Ministerio de Economía y Finanzas.

Mondragón Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Información Científica. Artículos de reflexión, Obtenido de <https://goo.gl/aTUJ2j>

Mora Paz, A. (2012). Plan Estratégico para instrumentar el presupuesto basado en resultado en la secretaria de educación pública con el fin de mejorar la calidad del gasto público. Mexico D.F: Instituto Politécnico Nacional - Escuela Superior de Comercio y Administración.

Morales Casetti, M. L. (2011). La Calidad de los Servicios Públicos: Reforma de la Gestión Pública en Chile (1990-2009). Mexico D.F: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica México



- Mezarina, V., Vera, C. y Torres, J. (2016). Plan Estratégico para la cadena de restaurantes Wok, 2012-2016. Tesis para optar al grado académico de magíster en administración. Universidad del Pacifico. Lima-Perú.
- Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Mejia, E. (2005); Técnicas e instrumentos de investigación científica. Lima. Centro de Producción Editorial e Imprenta de la UNMSM.
- Minedu (2015). Manual de los compromisos de Gestión Escolar. Lima, Perú
- Minedu (2013). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú.
- Morales, C. (2007). Balanced Scorecard como herramienta de diagnóstico. Páginas/Colación: 82-92. Visión Gerencial Año 6 - Nº 1 - Vol. 6. Consultado el 14 de junio del 2018. Extraído de: http://www.walc03.ula.ve/cgiwin/be_alex.exe?Acceso=T016300004381/7&Nombre bd=SSABER&Recupera r=30
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2003). Desempeño docente. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. A. (2007) Evaluación de desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. (2da ed.). Colombia, Corporativa editorial magisterio.



- Moore, M. (1998). Gestión estratégica y creación de valor en el sector público. Barcelona. Paidós.
- Neyra, M. (2012); El Planeamiento y el Presupuesto Público y su influencia en la Gestión Pública. Caso Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010. Tesis para optar el grado de maestro en gestión y desarrollo. Universidad Nacional de Ingeniería – Perú
- Núñez, M. (2007). Las Variables: Estructura y función en la hipótesis. Investigación Educativa vol 11 N. ° 20, p. 170
- Pazos, S. (2013). Evaluación de la calidad del desempeño docente y su relación con el rendimiento escolar, área de Comunicación Integral, en alumnos del sexto grado de primaria de las instituciones educativas públicas de la UGEL N° 07, San Borja, 2012 (Tesis de maestría). Lima, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Palao Cano, J. C., y Pisfil García, C. J. (2014). Variables asociadas al desempeño de la Gestión orientada a resultados en la producción del servicio educativo. Lima: Universidad del Pacífico.
- Pérez Campdesuñer, R, Moreno Pino, M.,Hernández Concepción, I, y Pérez García, C.E.(2002). ¿Qué es la calidad? Ciencias Holguín. Revista Trimestral, 9.
- Prieto Hormaza, M. I. (2012). Influencia del Presupuesto por Resultados en la calidad del gasto en las municipalidades del Perú (2006-2010). Lima: Universidad San Martín de Porres.



- Pinilla, E. (2015). Planeación Estratégica de la Unidad de Servicio Técnico de Guateque – Boyaca – Colombia. Universidad Militar Nueva Granada
- Ponjuán, G. (1998). Gestión de Información en las organizaciones: Principios, Conceptos y Aplicaciones. Santiago de Chile: Universidad de Chile
- Ramos Lorenzo, L. B., y Albitres castilla, R. E. (2010). Sistema de Gestión para resultados en el Perú. Lima.
- Real Academia Española. (2014). Diccionario de la Lengua Española. Madrid, España. Recuperado de <https://goo.gl/4C5FVt>
- Roca Sanchez, P. (2013). Gasto público en Gobiernos Regionales y Locales: Conceptos, experiencias y factores de eficiencia. Políticas Públicas, Regulación y Desarrollo Sostenible, 4.
- Real Academia Española (2001). Diccionario de la Lengua Española. (22.va ed.). Madrid: Espasa Calpe.
- Rincón, J. (2005). Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente del Valle del Chumbao de la Provincia de Andahuaylas (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Rosas, N. (2016). Planeamiento Estratégico y su Repercusión en la Gestión Empresarial del Sector Turismo de la Región Puno. Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”
- Rodríguez, N. (2000). Gestión escolar y calidad en la enseñanza. Educere, Año 4, N° 10, pp. 39-46.



Rusque, M. (2003). De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa.

Caracas: Vadell Hermanos Editores, p. 134

Sánchez, R. y Echeverry, J. (2004). Validación de Escalas de medición en salud.

En: Salud pública. Vol. 6, no. 3, p. 302-318

Salazar y Romero (2006). Multiciencias-Planificación ¿Éxito Gerencial? Revista

Científica. Universidad del Zulia, Venezuela.

Secretaría de educación pública (SEP) (2006). Plan estratégico de transformación escolar. Primera Edición: México, D.F.

Secretaría de Estado de Educación Santo Domingo, República Dominicana (2009) Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes.

Serra, A., Figueroa, V., y Saz, A. (2007). Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.

Sotelo, A. (2005). Estilo de liderazgo, clima laboral y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Surquillo (Tesis de maestría). Lima, Universidad Mayor de San Marcos.

Stegmann, T; Troncoso, R. y Gallardo, V. (2001) Proposición de un Modelo de Evaluación de Desempeño para la Gestión Actual de los Recursos Humanos tesis para optar al Grado de Magíster en Administración y Dirección de Recursos Humanos, USACH, Santiago de Chile.



- Tamayo, M. (2001). El proceso de la investigación científica: Incluye administración de proyectos de investigación. México: Limusa-Noriega Editores.
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica: incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Cuarta Edición. Editorial: Limusa S.A. p.75.
- Tanaka Torres, E. M. (2011). Influencia del Presupuesto por Resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Tavares, M. y Berretta, N. (2006). Sistemas de planificación estratégica e innovaciones presupuestarias. BID. Documento:
- Táfre, R. (1994) Introducción a la Investigación Científica Ed. Mantaro 1ª Edición, Perú. p. 233
- Tardif, Maurice: Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Madrid: Editorial Narcea, 2004.
- Tedesco, J. (1995). Los desafíos de la Educación Básica en el siglo XXI. Revista Iberoamericana de Educación 55, pp. 31-47.
- Terigi, Flavia (2008) "Desarrollo profesional continuo y carrera docente en América Latina". En VAILLANT, CUBA y otros: Profesión docente en América Latina: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Lima: Foro Educativo/PREAL/Tarea.



Torres C, (2007) Orientaciones Básicas de la Metodología de la Investigación Científica.

Torres Pacheco, Edward & Zegarra Ugarte, Soledad (2014) artículo publicado titulado: "Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú".

UNESCO (2017). Educación para el Siglo XXI. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de: <https://goo.gl/CzftAY>

Uña, G. (2010). Desafíos para el presupuesto en América Latina. El presupuesto basado en resultados y los sistemas de administración financiera. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Valdés, H. (2005). Evaluación del desempeño docente y la carrera magisterial. Experiencia cubana.

Valdés, H. (2009, febrero). Enfoques actuales de la evaluación docente Videoconferencia. Experiencias latinoamericanas de evaluación del desempeño docente-Chile, Colombia, Cuba, México. Lima, Lima, Perú: Consejo Nacional de Educación.

Yábar Simón, Imelda (2013), tesis titulada: "La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado" Tesis Para optar el Grado



Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa,
Universidad Nacional Mayor de San Marcos Facultad de Educación
Unidad de Post-grado.



ANEXOS



Cuestionario para evaluar el Clima institucional

El presente instrumento es para conocer su opinión sobre el desarrollo del clima institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Román, con fines académicos, por lo que agradeceremos se sirva contestar el cuestionario marcando con una "X" según la escala de calificación que corresponda.

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

Cuestionario

Nº	DIMENSIONES E ITEMS	Escala de Calificación				
		1	2	3	4	5
Liderazgo						
1	Presenta una buen liderazgo en las actividades de las actividades de la insitucion educativa.					
2	El liderazgo presentado es adecuado y eficiente en toda las acciones que toma.					
3	Muestra una gestión eficaz del funcionamiento de la escuela.					
4	Todas las medidas adoptadas por la dirección son suficientes y eficaces.					
5	Demuestra que las operaciones de la escuela se están gestionando bien.					
6	Los esfuerzos de la dirección hasta ahora han sido adecuados y productivos.					
Toma de deciciones		1	2	3	4	5
7	Presenta una buena toma de descion en cuanto al cuerpo directivos de las instituciones.					
8	Es adecuada la toma de deciones que presenta para elaborar un plan de acción.					
9	En cuanto a los órganos de gobierno de las instituciones, las decisiones tomadas parecen excelentes.					
10	Las opciones disponibles para la toma de decisiones son suficientes para desarrollar una estrategia.					
11	Es adecuada la toma de deciones que presenta para elaborar un plan de acción.					
Compromiso laboral		1	2	3	4	5
12	Presenta un compromiso adecuado con todos los docentes para trabajar eficientemente.					
13	Se compromete a realizar acciones que mejoren el ámbito de las instituciones educativas.					
14	Demuestra que se invierte lo suficiente para que todos los educadores trabajen con la mayor eficacia posible.					
15	Afirma la determinación de tomar medidas para mejorar el entorno de las instituciones educativas.					
Satisfaccion laboral		1	2	3	4	5
16	Los docentes presentan satisfacción en las instituciones que laboran.					
17	La actividades que realizan con la plana docnete es eficiente , por lo tanto se sienten optimos a realizar dichas actividades.					
Trabajo en equipo		1	2	3	4	5



18	La mayoría de los educadores tienen sentimientos positivos hacia su lugar de trabajo.					
19	Se sienten a gusto participando en actos con el profesorado, pues saben que contribuyen al crecimiento de los alumnos.					
20	Se trabaja en equipo de manera eficiente con toda la plana docente					



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS

INSTRUCCIONES:

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar la calidad de gestión de los compromisos implementadas en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca, a través del desarrollo de cada una de las dimensiones de la gestión escolar. Cada una con sus respectivos indicadores e ítems de evaluación. Sus respuestas y apoyo permitirán el desarrollo idóneo del presente trabajo de investigación. Solicitamos a usted pueda responder con toda sinceridad marcando con un aspa "X" sólo una alternativa para cada enunciado, teniendo en cuenta la siguiente escala:

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

Nº	ITEMS	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
COMPROMISO 1: Progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes						
1	La institución Educativa ha definido sus metas de aprendizaje en las diferentes edades/grados a partir de una línea de base.					
2	La I.E. ha definido las metas de aprendizaje de manera participativa y consensuada.					
3	La I.E., además de las metas de aprendizaje, ha considerado mejorar la eficiencia académica a partir de datos estadísticos del año anterior.					
4	La I.E. ha implementado acciones de capacitación, acompañamiento, trabajo en equipo, reuniones técnicas para mejorar el desempeño de los docentes y alcanzar las metas de aprendizaje.					
5	La I.E. ha previsto, organizado y realizado el proceso de evaluación a los estudiantes para medir el logro de aprendizajes en función a las metas previstas, ha reflexionado sobre los avances y en base a ello se ha organizado y festejado el primer día del logro.					
COMPROMISO 2: Retención anual de los estudiantes						
6	La institución educativa ha considerado en el PAT 2018 el diagnóstico a través de información estadística sobre la situación de repitencia y abandono escolar en el año 2019.					
7	La institución educativa ha considerado metas de reducción del índice de repitencia y deserción escolar en el PAT 2019, en términos de porcentaje.					



8	La institución educativa, ha realizado acciones de sensibilización a docentes sobre la repitencia y deserción escolar 2019					
9	La institución educativa ha desarrollado reuniones y charlas con los padres de familia para evitar la repitencia y deserción escolar en el año 2019.					
10	La institución educativa ha hecho seguimiento a casos de estudiantes que han abandonado sus estudios, han repetido de grado para identificar las causas o en su defecto han logrado recuperar y retenerlos para que concluyan sus estudios					
COMPROMISO 3: Cumplimiento de la calendarización planificada						
11	La I.E. ha organizado la jornada diaria considerando 45 minutos por hora pedagógica.					
12	Los directivos de la I.E. orienta y verifica la organización adecuada del horario escolar priorizando el trabajo con bloque mínimos de 2,3 o 4 horas pedagógicas por área					
13	Los directivos de la I.E. ha emitido normas u orientaciones para evitar el uso del tiempo en actividades de rutina.					
14	Los directivos de la I.E. acompañan a los docentes para reducir el uso inadecuado del tiempo en el aula.					
COMPROMISO 4: Acompañamiento y monitoreo de la práctica pedagógica						
15	EL PAT cuenta con: 1. Diagnóstico sobre la realidad educativa partir de los ocho compromisos de gestión escolar. 2. Objetivos y/o metas precisas y reales que puedan ser medibles en función a su logro o alcance. 3. Actividades (estrategias, compromisos y cronograma) para cumplir con los objetivos y/o metas precisas en cada compromiso de gestión escolar					
16	La institución educativa (director/subdirector) ha convocado, dirigido y conformado los equipos de trabajo por cada compromiso de gestión y ha organizado y realizado charlas o acciones de capacitación para formular y reformular el PAT 2019.					
17	La institución educativa ha planificado y cumplido con realizar acciones para garantizar el buen inicio del año escolar (mantenimiento de locales escolares), evaluación de estudiantes y 1er Día del Logro					
18	La institución educativa ((director/subdirector/asesor) planifica y ejecuta acciones de monitoreo y acompañamiento y autoevaluación periódica con la presencia de docentes y personal administrativo para evaluar el cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar					
19	El director/subdirector ha previsto y/o ejecutado acciones de rendición de cuentas a la comunidad educativa (estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades comunales) sobre el avance, logro y cumplimiento de los Compromisos de Gestión Escolar la ejecución del PAT					
COMPROMISO 5: Gestión de la convivencia escolar en la I.E.						
20	La institución educativa ha aplicado la encuesta a estudiantes sobre clima escolar.					



21	La institución educativa ha procesado la información de las encuestas y elaborado el diagnóstico sobre la buena convivencia escolar					
22	En el PAT se evidencia objetivos, estrategias y cronograma de acciones para mejorar el clima escolar y la convivencia, considerando las orientaciones de la estrategia nacional de "Paz Escolar".					
23	La institución educativa (director/subdirector/coordinador) planifica y monitorea la acción tutorial en el aula para garantizar el acompañamiento al estudiante y para reducir el consumo de drogas, la trata de personas, trabajo y explotación infantil, el abuso sexual, embarazo precoz y paternidad en la adolescencia, violencia contra la mujer, ludopatía, etc..					
24	La institución educativa identifica casos de violencia escolar a través de SISEVE, hace seguimiento administrativo y legal y de apoyo a los estudiantes afectados					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 10/01/24

I. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Rosa Vilca Neira

Dirección: Sr. Nicarahua MZ. TB-18 Lt. 05

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 23996496

Teléfono: 978 000 737 email: rulcaneira@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en educación

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia educativa

Título o Grado Académico a optar: Magister en educación

Asesor: Dr. Fredy Ildelsonso Sucapuca Chinoapaza

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: RELACION ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y CALIDAD DE GESTIÓN DE LOS COMPROMISOS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS PÚBLICAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): Compromisos, Gestión escolar, Gestión Educativa, Institucional

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

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, 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, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

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

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

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o 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): _____
- 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

10 de enero del 2024

Fecha