UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

RICARDO SAAVEDRA PIZANGO

Pucallpa – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N° 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 9:30a horas, del día 15 de ENERO del 2026, ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dra. LLESICA SORIA RAMIREZ
SECRETARIO: Dra. CHARO MIMI CERVANTES ROSAS
VOCAL: Dra. CLAUDIA CERRÓN CASTILLO

Don(ña) RICARDO SAAVEDRA PIZANGO, aspirante al Grado de MAESTRO en EDUCACION, Mención DOCENCIA Y PEDAGOGIA UNIVERSITARIA o DOCTOR en, inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTION EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERIA – UCAYALI – 2024"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

N°	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	2
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	2
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			15

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20 15/20
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado] APROBADO
Observaciones: [Si las hubiera]
Recomendaciones: [Si las hubiera]

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 10:30a horas del 15 de ENERO del 2025

PRESIDENTE SECRETARIO VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/321-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024"

Autor(es)	:	SAAVEDRA PIZANGO, RICARDO
Escuela	:	POSGRADO
Maestria	:	EDUCACIÓN
Mención	:	DOCENCIA Y PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA
Asesor(a)	:	Dr. PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO

Presenta un **porcentaje de similitud de 4%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 25/06/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Ricardo Saavedra Pizango

Autor de la tesis titulada : CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI. 2024

Sustentada el año: 15 - 01 - 2026

Asesor(a): Walter Fernando Pineda Aguilar

Facultad: Educación

Escuela Profesional: POSGRADO

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 26 / 01 / 2026

Email: risapi26@gmail.com Firma: RSS

Teléfono: 961650115 DNI: 00100536

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia por su apoyo constante que me brindaron para poder terminar.

Ricardo

AGRADECIMIENTO

Agradezco al equipo que hicieron la validación por su contribución.

A los directivos y participantes de las diferentes instituciones educativas que participaron en la investigación.

Al asesor por sus orientaciones en la elaboración, ejecución y terminación de la investigación.

Ricardo

RESUMEN

La investigación se ocupó de estudiar el clima organizacional y la gestión educativa para ello se formuló el objetivo que fue Determinar la relación entre el clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024; el tipo de investigación fue aplicada y el nivel de investigación fue relacional; el diseño de investigación fue no experimental con su variante correlacional; la muestra de estudio fueron 443 colaboradores; se utilizaron dos cuestionarios que se sometieron a un proceso de validación a través de tres expertos y a un proceso de confiabilidad utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach; el resultado de investigación en el clima organizacional indica que, el 63.4% percibieron un buen clima, en la gestión educativa el 51.47% percibieron buena gestión; en la conclusión a la que arribó la investigación señala que existe relación directa y significativa entre liderazgo y la gestión educativa, según Rho Spearman = 0,471, indicó que la correlación es positiva media; siendo el p-valor 0, 000 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se infiere que ha mejor liderazgo mejor es la gestión educativa.

Palabras clave: Clima, organización, gestión y colaboradores.

ABSTRACT

The research was concerned with studying the organizational climate and educational management for this purpose the objective was formulated that was to determine the relationship between organizational climate and educational management in the educational institutions of the secondary level of the district of Callería, Ucayali-2024; the type of research was applied and the level of research was relational; the research design was non-experimental with its correlational variant; the study sample was 443 collaborators; two questionnaires were used which underwent a validation process by three experts and a reliability process using the Cronbach alpha coefficient, the result of research on organizational climate indicates that 63.4% perceived a good climate, in educational management 51.47% perceived good management; in the conclusion to which the research has come points out that there is a direct and significant relationship between leadership and educational management, according to Rho Spearman = 0.471, indicated that the correlation is average positive; being the p-value 0,000 < 0,05; therefore, the alternative hypothesis is accepted and it is concluded that better leadership is better educational management.

Keywords: Climate, organization, management and partners.

INTRODUCCIÓN

Mendoza Vásquez (2024), señala que el clima organizacional se considera un tema de gran importancia en el desarrollo de estructuras institucionales de cualquier índole. Se argumenta que un buen clima laboral posibilita mejores resultados al manifestarse a través de la simbiosis entre las personas que integran la organización. Con respecto a la gestión educativa Torres (citado por Chicaiza Machay 2024) señala que la gestión educativa debe desarrollarse de manera efectiva y eficiente porque permitirá el trabajo organizado para alcanzar objetivos y metas para mejorar la calidad de la gestión educativa. De acuerdo a estas variables en la investigación se busca hallar la relación entre ambas variables en las instituciones educativas en un distrito.

La investigación se ha estructurado: En el capítulo I, Problema de investigación, en este capítulo se descrito el planteamiento del problema, dando conocer la problemática de ambas variables de estudio, se ha formulado los problemas de investigación tomando como punto central las dimensiones de la variable, se ha formulado los objetivos de investigación, se ha formulado las hipótesis de investigación que se someterán a pruebas, se definen y se operacionalizan las variables, se describe la justificación e importancia, se describe la viabilidad y las limitaciones; Capítulo II, Marco teórico, este capítulo da a conocer los antecedentes de investigación de ambas variables de estudio y se describe el sustento teórico, sustento filosófico y bases epistémicas; Capítulo III, Marco metodológico, en este capítulo se describe el tipo de investigación, el diseño de investigación, la población y muestra de estudio, la descripción de los Instrumentos de recolección de datos y las técnicas de recojo, procesamiento y

presentación de datos; Capítulo IV, Resultados en este capítulo de presenta tablas, figuras y sus respectivas descripciones; Capítulo V, Discusión de resultados, en este capítulo se discuten los resultados del trabajo de campo y las prueba de hipótesis; se da a conocer las conclusiones, sugerencias y se describe el litados de referencias bibliográficas y se presentan los anexos que se han desarrollado de manera organizada.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA…… v

AGRADECIMIENTO…… vi

RESUMEN…… vii

ABSTRAC…….. viii

INTRODUCCIÓN…….. ix

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN…… 15

1.1. Descripción del problema…… 15

1.2. Formulación del problema…….. 17

1.3. Objetivo general y objetivos específicos…….. 18

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis…… 19

1.5. Variables…… 20

1.6. Justificación e importancia…….. 24

1.7. Viabilidad…… 25

1.8. Limitaciones…… 25

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO…… 26

2.1. Antecedentes……. 26

2.2. Bases teóricas…… 29

2.2.1. Clima organizacional……. 30

2.2.2. Gestión educativa…….. 35

2.3. Definiciones conceptuales…….. 39

2.5. Bases epistémicas…… 40

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO…… 41

3.1. Tipo de investigación……. 41

3.2. Diseño y esquema de la investigación…… 41

3.3. Población y muestra…….. 42

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos….. 47

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos……. 49

CAPÍTULO IV: RESULTADOS…… 50

4.1. Resultados del trabajo de campo…… 50

4.2. Prueba de hipótesis……... 55

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS…… 61

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo…… 61

5.2. Contrastación de la hipótesis general……. 62

CONCLUSIONES…….. 65

SUGERENCIAS…… 67

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…… 68

ANEXOS…… 77

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

ANEXO 05: CONSTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACÓN

ANEXO 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1: Clima organizacional…….. 22

Tabla 2: Gestión educativa…… 23

Tabla 3: Distribución de la población estimada de colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, 2025. 42

Tabla 4: Distribución de la muestra estimada de los colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, 2025. 46

Tabla 5: Puntajes porcentuales del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, marzo-2025…….. 50

Tabla 6: Puntajes porcentuales de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, marzo-2025…….. 52

Tabla 7: Prueba de normalidad de la variable clima organizacional y gestión educativa……. 55

Tabla 8: Correlación entre el clima organizacional y la gestión educativa. 56

Tabla 9: Correlación de las variables liderazgo y gestión educativa…….. 57

Tabla 10: Correlación entre la motivación y la gestión educativa……. 58

Tabla 11: Correlación de las variables comunicación y gestión educativa. 59

Tabla 12: Correlación entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa…… 60

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1: Puntajes porcentuales del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario……. 51

Figura 2: Puntajes porcentuales de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario…….. 53

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La sociedad actual pasa por transformaciones que conduce cambios, estos cambios deben asumir con responsabilidad las organizaciones educativas. Las instituciones educativas tienen que implementarse diferentes políticas educativas que generen respuestas a las exigencias del contexto. (Rivera et al. 2016, p. 318)

Martín (citado por Franco et al. 2022) señala que “el clima organizacional incide en el ámbito de la satisfacción de los trabajadores y usuarios (de todos los miembros y agentes de la organización), del desarrollo personal y profesional, etc.)” (p.108).

En las organizaciones educativas se producen las relaciones interpersonales, pero pueden encontrarse diferencias, debido a la forma de ser de cada persona, lo cual pueden conllevar a situaciones de conflictos (Ángel y Ávila, 2022). Los problemas que se suscitan en las instituciones educativas suelen ser, en algunas situaciones, producto de la gestión del director (Pedraza, 2018).

La gestión educativa conduce la organización, con el propósito de lograr que los trabajadores alcancen los objetivos organizacionales, mediante los procesos de la gestión como: Planificación, organización, dirección y control. Este proceso implica el uso eficaz y eficiente de los recursos disponibles (físicos, humanos, materiales, financieros), por lo que

el director asume el reto de conducir la organización al éxito, (Hincapié et al. 2018).

La carencia de un deficiente clima organizacional afecta no solo el rendimiento del trabajador sino también la salud y el bienestar personal y familiar. Sin embargo, como en toda organización se presentan, problemas en la dimensión humana, relaciones interpersonales, falta de identidad y compromiso con el centro laboral, estrés, insatisfacción laboral, entre otros. El clima organizacional es importante hoy en día en todas las organizaciones, porque buscan el mejoramiento del ambiente para así alcanzar la productividad (Flores citado por Paco y Matos, 2015, p. 335).

La gestión educativa es fundamental para lograr la calidad educativa en su conjunto, por eso en la actualidad se viene capacitando a los directores de las instituciones educativas públicas en la mejora de su gestión. Pero los resultados no son los esperados, debido a que, en muchas de las instituciones educativas, los directores fueron desaprobados e incluso perteneciendo al programa de capacitación (Rivas 2021, pp. 61-62).

La realidad del Perú, en las instituciones educativas el director es considerado la máxima autoridad (Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura [UNESCO-Perú], 2011). Eso implica que asume una alta responsabilidad en la conducción y en los procesos de gestión educativa, lo que significa lograr una educación de calidad (Tenorio y Pérez. 2023, p. 3).

Por la problemática descrita tanto del clima organizacional como de la gestión educativa, también se presentan en las instituciones educativas de secundaria en el distrito de Callería; por eso en la presente investigación buscar hallar la relación de estas dos variables para ello nos formulamos el siguiente problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

- ¿Qué nivel tiene la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

- ¿Cómo es la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

- ¿Qué relación hay entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

- ¿Cómo se relaciona la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

- ¿Cuál es la relación entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel del Clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Analizar el nivel de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Evaluar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Analizar la relación entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Determinar la relación entre la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Evaluar la relación entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Existe relación directa y significativa entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Existe relación directa y significativa entre la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

- Existe relación directa y significativa entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual

Variable 1: Clima organizacional

Brunet (2014), señala que el clima organizacional es "Percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados".

Variable 2: Gestión educativa

Martí (citado por Ávalos 2018), indica que la gestión educativa "es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo". (p.19).

1.5.2. Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

El clima organizacional se va medir utilizando un cuestionario compuesto por las dimensiones: Liderazgo, motivación, comunicación y relaciones interpersonales; estas en cada una estará compuesto por conjunto de ítems donde los colaboradores tendrán que opinar.

Variable 2: Gestión educativa

La gestión educativa se va medir también con cuestionario compuestas por las dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria; estas estarán organizadas por conjunto de ítems, donde los colaboradores opinarán sobre la gestión.

1.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Clima organizacional

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Liderazgo	• Brinda confianza, seguridad y capacitación a los colaboradores. • Brinda el asesoramiento y promueve el trabajo en equipo en los colaboradores. • Promueve el respeto y permite dar oportunidades de crecimiento a los colaboradores. • Promueve el desempeño y satisfacción a los colaboradores.	Buen Regular Mal
	Motivación	• Promueve que se sientan orgullo y satisfacción de pertenencia a la institución. • Promueve el reconocimiento por los logros de los objetivos de la institución. • Práctica el compromiso y lealtad con la Institución en los colaboradores. • Utiliza la metodología innovadora en la institución.	Buen Regular Mal
	Comunicación	• Promueve las propuestas y aportes en los colaboradores. • Promueve la comunicación asertiva entre los colaboradores. • Realiza el dialogo permanente entre los colaboradores. • Realiza el intercambio de información entre los colaboradores.	Buen Regular Mal
	Relaciones interpersonales	• Promueve una buena relación con los colaboradores. • Incentiva los cambio e innovaciones en los colaboradores. • Promueven iniciativa en las actividades cuando desarrollan los colaboradores. • Promueve la solidaridad entre los colaboradores.	Buen Regular Mal

Fuente: Tomado y adaptado los indicadores de Carlos (2021, p. 66).

Tabla 2
Gestión educativa

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión educativa	Gestión institucional	• Conocimiento de las normas para tener ambientes adecuados. • Elaboración y actualización de documentos. • Planificación y cronograma de actividades. • Comunicación abierta y en confianza con el personal	Buena Regular Mala
	Gestión pedagógica	• Elaboran, planifican y ejecutan la documentación. • Asesoramiento pedagógico a los docentes. • Supervisión de las actividades pedagógicas.	Buena Regular Mala
	Gestión administrativa	• Supervisión de la labor del docente. • Asesoramiento para el cumplimiento de la documentación. • Política de atención permanente.	Buena Regular Mala
	Gestión comunitaria	• Hace participar a los padres en las actividades institucionales. • Promueve la comunicación con la comunidad para actividades institucionales.	Buena Regular Mala

Fuente: Tomado y adaptado los indicadores de Carlos (2021, p. 66)

1.6. Justificación e importancia

La investigación tiene como propósito el estudio de las variables clima organizacional y la gestión educativa.

El clima organizacional, es un problema que se presenta en todas las instituciones educativas públicas del país, esto se debe a muchos factores como: comportamiento el comportamiento de docentes, directivos, administrativos, padres de familia y estudiantes; también se debe al estilo de líder y de liderazgo asume el director en la institución educativa y el favoritismo algún trabajador. En muchas instituciones se observa el problema de un mal clima organización, trayendo consecuencias en la gestión educativa, relaciones interpersonales, logros de aprendizaje, entre otros.

La gestión educativa, en las instituciones en muchas se observa que haya una mala gestión esto se debe al equipo directivos sobre todo al mal clima institucional. Estas dos variables se relacionan entre sí. Por eso encontramos en las instituciones educativas, conflictos, malas relaciones interpersonales, pésima comunicación, denuncias permanentes, deficientes resultados en logros de aprendizaje.

Es por eso importante hacer el estudio del clima organizacional y gestión educativa para determinado el grado de relación, para que los directivos de las instituciones involucradas implementen planes de mejora.

1.7. Viabilidad

La investigación para realizarlo cuenta con condiciones como: Recursos económicos, recursos materiales y recursos humanos; además se cuenta con el permiso para ingresar a las instituciones para el recojo de los datos y se cuenta con la bibliografía.

1.8. Limitaciones

El principal problema estuvo en el recojo de datos por los participantes no entregaron en forma oportuna porque se aplicó de manera individual y otros no entregaron los cuestionarios.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Medina et al. (2024), en su artículo científico, Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica, el diseño de investigación fue correlacional y la conclusión indicó

Existe una correlación positiva considerable entre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Unidad Educativa “Cayetano Tarruell”, demostrando que cuando existe un ambiente adecuado tiende a existir un mejor Desempeño Laboral, para efectos de la institución objeto de estudio.

García- Martínez et al. (2022), en su artículo científico publicado sobre, Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses, el diseño de investigación fue ex post facto y transversal, la muestra fueron 657 docentes y una de las conclusiones, señala que,

Existe relación entre el estilo de liderazgo de la directora y el clima organizacional. Al respecto, se recomienda a los equipos de trabajo docentes y administrativos potenciar un estilo de liderazgo transformacional que favorezca la participación de sus miembros. (p. 148)

Sagredo y Castelló (2019) en su artículo científico publicado, Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas

adultas en Chile, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 40 docentes y la conclusión indicó,

Los resultados muestran que en la percepción de docentes que se desempeñan en el nivel educativo estudiado existe una correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación docente y el compromiso.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Mozombite y Escalante (2024), en su artículo científico publicado sobre, Gestión directiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas. Villa María del Triunfo. Lima, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra fueron 185 profesores y la conclusión indica que,

Existe una asociación moderadamente significativa entre las variables. Además, de acuerdo con las pruebas de independencia (***p <.000) de gran relevancia, se admite la hipótesis: La administración del director tiene un impacto considerable en el ambiente organizativo del personal docente.

Acuña et al. (2023), en su artículo científico publicado sobre, Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria, el diseño fue correlacional, la muestra de estudio fueron 180 profesores y una de las conclusiones indica que,

Existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desempeño instructivo, indicando una relación buena en un sistema positivo. (pp. 1680-1681)

Carlos (2021), en una investigación sobre, Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra de estudio fueron 69 docentes y una de las conclusiones indica que,

Existe una correlación alta, positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa, puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica (0.742 > 0, 24), es decir que cuando existe buen clima organizacional también existe una buena gestión educativa, en la institución mencionada. (p. 78)

Murrieta y Farje (2020), en su artículo científico, Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú, el diseño de investigación fue descriptivo correlacional, la muestra de estudio fueron 148 personas y la conclusión,

Se concluye que el clima institucional es independiente de la gestión administrativa, con el 95% de confianza.

Carlos Osores (2019), en su tesis sobre, Clima organizacional y gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 69 maestros y una de las conclusiones indica,

Existe una correlación alta, positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma. (p. 14)

2.1.3. Antecedentes locales

Vásquez Reátegui (2024), en su tesis Gestión educativa y práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2022, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 53 docentes y una de las conclusiones indica

existe relación positiva y significativa entre la gestión educativa y la práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2022.

Dolmos Ugarte (2023), en su tesis, Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería, Ucayali 2022, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 384 docentes y la conclusión indica existe una significativa correlación positiva entre las variables y dimensiones.

Galindo Espinoza (2022), en su tesis de maestría “Gestión educativa y calidad de la educación en la Institución Educativa N° 64912 Marko E. Jara Schenone – Manantay - Pucallpa, 2021”, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 40 docentes y la conclusión indica

Llegó a demostrar la correlación entre ambas variables de estudio y que depende del funcionamiento correcto de la gestión educativa. Para contrastar la hipótesis se utilizó la estadística inferencial: Spearman's rho, en la que se demuestra una relación entre la Gestión Educativa y la calidad de la educación.

Rivera et al. (2019), en su artículo científico publicado sobre, Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019, el diseño de investigación fue correlacional, la muestra de estudio fueron 171 participantes y una de las conclusiones indica que, Existe relación positiva entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa pero moderada, se tienen que seguir trabajando para obtener una calidad en la gestión educativa en las instituciones educativas. (p. 472)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

2.2.1.1. Definición

Chiavenato (citado por Guerrero 2022) define como, “personas que componen la organización, es decir, se genera por los comportamientos y actitudes que cultivan dentro de la organización”. (p. 19)

Brunet (2014), señala que el clima organizacional como las “percepciones del ambiente organizacional

determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados".

Hellriegel y Slocum (citado por Bustamante y Montes 2023), afirma que,

"conjunto de atributos que se perciben de una organización y/o sus subsistemas, y que se produce a partir de la manera en que la organización y/o sus subsistemas manejan a sus empleados y el entorno". (p. 11)

Campbell & Stein (2017), indica que es el "comportamiento del individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización".

"Son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo" (Rodríguez, citado por Palomino-Esteban 2020).

2.2.1.2. Repercusiones del clima en la organización

Torres y Zegarra (2015) sostiene que hay diversos estudios que identificaron las características comunes entre ellos.

Montoya et al. (2017) en una investigación señalan que la única forma de lograr un desarrollo progresivo, así como el bienestar individual y organizacional, consiste en mejorar el rendimiento y optar por la productividad en la institución.

2.2.1.3. Dimensiones

Carlos (2021), propone según literatura revisada en diferentes investigaciones propone las dimensiones del clima organizacional: liderazgo, motivación, comunicación y relaciones interpersonales.

a. **Liderazgo.** Hunter (citado por Carlos 2021), señala que el liderazgo es el arte de influir en las personas cuyo propósito es trabajar por un mismo objetivo. Segredo y Díaz (2011) indican que los mejores resultados son por un liderazgo eficaz. En la misma idea Dilts (citado por Carlos 2021), señala que el liderazgo es la capacidad para influir en los demás para lograr un objetivo.

b. **Motivación.** La motivación en el comportamiento de los colaboradores de una institución influye en el funcionamiento de las organizaciones (Litwin y Stringer, citado por Carlos 2021).

c. **Comunicación.** En las instituciones es necesario la comunicación para que los trabajadores sean escuchados y solucionen problemas que aquejan a las organizaciones, por otro lado, la comunicación efectiva y fluida tiene impacto en el desempeño de los colaboradores (Saborit y Ravelo 2010). En el mismo sentido, Likert (Citado por Carlos 2021) indica que los procesos de comunicación que tienen en una organización deben poner en práctica.

Chiavenato (citado por Sánchez 2018), indica que: "La comunicación organizacional es el proceso especifico a través del cual se desplaza e intercambia la información entre las personas de una organización". (p. 29)

d. **Relaciones interpersonales.** Sorleidy (2018) indica que la importancia de las relaciones interpersonales en la vida social de los trabajadores y como inciden al interior clima organizacional contribuyendo al mejoramiento del desempeño de los trabajadores.

2.2.1.4. Tipo de clima organizacional

Martín (citado por Gavilan Borda 2020) señala que hay distintas clases de clima organizacional.

a. **Ambiente autoritario**, es caracterizado por el ambiente es percibido como de miedo, el proceso interactivo entre directores y empleados es prácticamente inexistente y las decisiones no se toman sin más solo por los jefes.
b. **El clima participativo**, consultivo, se refiere a la confianza que los directores depositan en los empleados, que a los empleados se les permite tomar determinadas decisiones.

2.2.1.5. Teorías de liderazgo organizacional

La investigación se basa en las teorías de Likert y Elton Mayo.

a. **Teoría del clima organizacional de Likert.** Brunet (Flores Acco 2021) reviso información de la teoría de los sistemas, donde señala que la conducta de los empleados es originada, en muchas ocasiones, por la conducta de los jefes inmediatos y por el ambiente que éstos aprecian.

b. **Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.** Chiavenato, (2019) señala que las relaciones humanas son “la interacción social que existe entre personas y grupos a través de acciones y actitudes” (p. 94).

Robbins (2018), indica las más importantes conclusiones de Elton Mayo fue la conducta y actitudes de los individuos tienen una relación particular entre sí, en

donde los factores grupales influyen significativamente en la conducta individual, también que las normas grupales afectan en la producción de cada persona. (p.37)

2.2.2. Gestión educativa

2.2.2.1. Definición

"La gestión educativa constituye interacción de las decisiones de los actores educativos sobre los recursos disponibles sean estos tangibles e intangibles" (Koontz & Weihrich, citado por Herrera 2021, p. 20).

Martí (citado por Ávalos 2018), indica que la gestión educativa "es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo". (p.19).

2.2.2.2. Objetivos de la gestión

Alarcón (2013), considera que la gestión educativa debe tener los siguientes objetivos:

a. Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones.
b. Conducir las diversas actividades educativas para lograr las metas y objetivos.

c. Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas.
d. Evaluar tanto logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen. Synthesis (citado por Alarcón 2013, p. 20)

2.2.2.3. Fases de la gestión educativa

Valderrama (citado por Oropeza 2023), señala que, una buena gestión que se de en las instituciones educativas, se debe seguir las fases:

Fase de autoevaluación. La autoevaluación institucional es el recojo, recopilación, sistematización, análisis y valoración de toda la información de las acciones realizadas en distintas áreas. (p. 26)

Fase de elaboración del plan de mejoramiento. Se refiere al mejoramiento de cada una de las áreas de gestión, proponiendo acciones planeadas, sistemáticas e intencionadas. (p. 26)

Fase de ejecución, seguimiento y evaluación. Se refiere a un sistema de seguimiento y evaluación que garantice su ejecución, considerando los indicadores y proveer la información necesaria para la toma de decisiones. (p. 26)

2.2.2.4. Dimensiones

Unesco en el Perú (2011), considera que la gestión educativa tiene cuatro dimensiones: Gestión institucional,

gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria.

a. **Gestión Institucional**. Se considera a las formas de organización de los miembros de la comunidad educativa.
b. **Gestión pedagógica**. Es aquella que permite el uso de dominio, los planes y programas, las prácticas pedagógicas, el manejo de enfoques pedagógicos y estrategias, las formas de enseñanza, las relaciones con los estudiantes.
c. **Gestión Administrativa**. Es aquella conducción de los recursos humanos, docentes, la economía, el tiempo, espacio, materiales a utilizar, el cumplimiento de la normatividad y monitoreo de las funciones.
d. **Gestión Comunitaria.** Es aquella relación con las comunidades, conociendo y comprendiendo sus necesidades, la problemática y demandas (Alves citado por Carlos 2021); consideran que las relaciones de la institución educativa con el entorno social e interinstitucional.

2.2.2.5. Enfoques de la gestión

La investigación describe los enfoques de la gestión educativa

a. Enfoque burocrático

La gestión educativa inmersa en la administración pública se desarrolla considerando el aspecto legal, económica, política, etc. Dentro la perspectiva legal, la gestión educativa, se basa en un conjunto de normas y leyes, para fines comunes. Sobre este punto Otoniel (1999) afirma que:

En el Perú, la asignación presupuestaria está determinada por el Ministerio de Economía y Finanzas, con aprobación del Congreso de la República, en montos anuales que varían según la prioridad que le otorgue el gobierno de turno.

b. Enfoque sistémico

La acción educativa comprende como aquel proceso mediante el cual los diversos elementos que pueden ser el profesor, estudiante, currículo, etc., se organizan para que permita identificar la educación y su gestión como sistemas que se integran, cuyas funciones y relaciones entre sí buscan el logro de propósitos (Farfán Pimentel, 2015, p. 55).

c. Enfoque gerencial

Farfán Pimentel (2015) señala que el enfoque gerencial se refiere a,

> (…) la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de "dirección abierta", lo que quiere decir: "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la organización, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad institucional. (p. 112)

Fundamentos filosóficos

Paredes Cabrera (2023), en el fundamento gnoseológico. Son las formas de organización de las organizaciones en el mundo datan de años en que las sociedades se fueron organizando de manera indistinta en función de sus responsabilidades y actividades que deberían cumplir, en el caso de los servicios educativos no fue extraño a esta situación. (p. 18)

2.3. Definiciones conceptuales

- **Autoevaluación**. Martí (2003), es el método que consiste en la evaluación de uno mismo, de la propia capacidad, personalidad o actitudes, así como del trabajo realizado. (p. 50)
- **Capacidad**. Martí (2003), es el conjunto de aptitudes que permiten a una persona tener éxito en la realización de una actividad determinada. (p. 69)
- **Comunidad.** Real Academia Española (2025), es el conjunto de las personas de un pueblo, región o nación.
- **Gestión.** Real Academia Española (2025), es la acción y efecto de gestionar.

- **Líder.** Martí (2003), es el individuo que se pone al frente de un grupo, al que dirige, para conseguir unos fines que interesan a todos sus componentes. (p. 281)
- **Liderazgo.** Martí (2003), es la función que realiza la persona que actúa como líder de un grupo. (p. 281)
- **Organización**. Real Academia Española (2025), asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines.
- **Percepción**. Martí (2003), es aquella que responde a un estímulo ajeno al sujeto pero que no se recibe a través de ninguno de los sentidos que se conocen. (p. 340)
- **Sistema**. Real Academia Española (2025), es el conjunto de reglas o principios sobre una materia racionalmente enlazados entre sí.

2.4. Bases epistémicas

Este fundamente se centra en garantizar que la problemática existente se ve plasmada en la consecución de investigaciones que orienta las bases de la misión educativa como elemento de la gestión educativa que encierra a aspectos de las condiciones institucionales, pedagógicas y administrativas que lo conforman; así mismo el clima organizacional se manifiesta en la forma estructurada y funcionamiento en la organización educativa. (Paredes Cabrera 2023, p. 18)

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

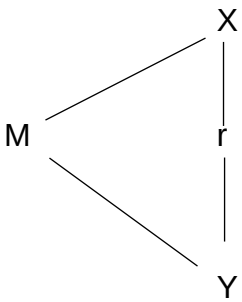
3.1. Tipo de investigación

La investigación se orientó al estudio de las variables clima organizacional y gestión educativa, estas dos variables poseen un cuerpo de conocimientos que sustentan por lo que busca es hallar la relación entre estas dos variables; por lo que el tipo de investigación fue aplicada y su nivel de investigación fue relacional.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación que se utilizó para hallar la relación entre la variable clima organizacional y la variable gestión educativa fue transeccional o correlacional, esto se sustenta en lo que indica que describen la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado (Hernández et al. 2007, p. 145).

El esquema que se propone es:



Donde

M: Participantes de las instituciones del distrito de Callería
X: Clima organizacional.
Y: Gestión educativa.
r: Relación entre variables.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Córdova (2019), es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. (p. 21)

Tabla 3

Distribución de la población estimada de colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, 2025.

INSTITUCION EDUCATIVA	CARGO	CANTIDAD
JORGE CHAVEZ	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	02
	DOCENTES	39
	AUXILIAR DE EDUCACIÓN	03
	ADMINISTRATIVOS	04
COMERCIO	DIRECTIVO	05
	JERARQUICO	09
	DOCENTES	92
	AUXILIAR DE EDUCACION	08
	ADMINISTRATIVO	16
VICTOR MALDONADO BEGAZO	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	02
	DOCENTES	39
	AUXILIAR DE EDUCACION	04
	ADMINISTRATIVO	02
FRANCISCO BOLOGNESI	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	-
	DOCENTES	17
	AUXILIAR DE EDUCACION	02
	ADMINISTRATIVO	02
MARGARITA AURORA AGUILAR	DIRECTIVO	02
	JERARQUICO	01
	DOCENTES	27

	AUXILIAR DE EDUCACION	02
	ADMINISTRATIVO	-
LA INMACULADA	DIRECTIVO	05
	JERARQUICO	13
	DOCENTES	90
	AUXILIAR DE EDUCACIÓN	07
	ADMINISTRATIVOS	16
AGROPECUARIO	DIRECTIVO	02
	JERARQUICO	03
	DOCENTES	28
	AUXILIAR DE EDUCACION	02
	ADMINISTRATIVO	07
FAUSTINO MALDONADO	DIRECTIVO	03
	JERARQUICO	13
	DOCENTES	77
	AUXILIAR DE EDUCACION	07
	ADMINISTRATIVO	16
CORONEL PEDRO PORTILLO	DIRECTIVO	03
	JERARQUICO	09
	DOCENTES	62
	AUXILIAR DE EDUCACION	05
	ADMINISTRATIVO	15
EL ARENAL	DIRECTIVO	03
	JERARQUICO	05
	DOCENTES	47
	AUXILIAR DE EDUCACION	05
	ADMINISTRATIVO	10
EL TREBOL	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	-
	DOCENTES	25
	AUXILIAR DE EDUCACION	02

NUESTRA SEÑORA DE GUADALUPE	ADMINISTRATIVO	02
	DIRECTIVO	03
	JERARQUICO	08
	DOCENTES	58
	AUXILIAR DE EDUCACION	05
ENCARNACIÓN VILLACORTA	ADMINISTRATIVO	15
	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	01
	DOCENTES	27
	AUXILIAR DE EDUCACION	02
DANIEL ALCIDES CARRIÓN	ADMINISTRATIVO	-
	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	01
	DOCENTES	25
	AUXILIAR DE EDUCACION	02
JOSE OLAYA BALANDRA	ADMINISTRATIVO	-
	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	-
	DOCENTES	12
	AUXILIAR DE EDUCACION	-
LA FLORIDA	ADMINISTRATIVO	-
	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	-
	DOCENTES	26
	AUXILIAR DE EDUCACION	02
LIBERTADORES DE AMERICA	ADMINISTRATIVO	02
	DIRECTIVO	01
	JERARQUICO	02
	DOCENTES	34
	AUXILIAR DE EDUCACION	04
	ADMINISTRATIVO	01
	DIRECTIVO	01

	JERARQUICO	-
RVDO. PADRE ISIDRO SALVADOR	DOCENTES	19
	AUXILIAR DE EDUCACION	01
	ADMINISTRATIVO	01
	DIRECTIVO	01
HUGO CRUZ DOZA	JERARQUICO	-
	DOCENTES	21
	AUXILIAR DE EDUCACION	01
	ADMINISTRATIVO	-
	DIRECTIVO	01
NUEVO PUCALLPA	JERARQUICO	-
	DOCENTES	14
	AUXILIAR DE EDUCACION	-
	ADMINISTRATIVO	-

Nota: CAP 2025.

La población de estudio estuvo conformada por 1059 de colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería.

3.3.2. Muestra

Córdova (2019), la muestra de estudio es una parte de la población seleccionada bajo cierta técnica de muestreo. (p. 22)

Tabla 4

Distribución de la muestra estimada de los colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, 2025.

INSTITUCION EDUCATIVA	CARGO	CANTIDAD	Total
JORGE CHAVEZ	DIRECTIVO	01	47
	JERARQUICO	02	
	DOCENTES	37	
	AUXILIAR DE EDUCACIÓN	03	
	ADMINISTRATIVOS	04	
VICTOR MALDONADO BEGAZO	DIRECTIVO	01	40
	JERARQUICO	02	
	DOCENTES	31	
	AUXILIAR DE EDUCACION	04	
	ADMINISTRATIVO	02	
MARGARITA AURORA AGUILAR	DIRECTIVO	02	30
	JERARQUICO	01	
	DOCENTES	27	
	AUXILIAR DE EDUCACION	-	
	ADMINISTRATIVO	-	
LA INMACULADA	DIRECTIVO	05	62
	JERARQUICO	8	
	DOCENTES	49	
	AUXILIAR DE EDUCACIÓN	-	
	ADMINISTRATIVOS	-	
AGROPECUARIO	DIRECTIVO	02	25
	JERARQUICO	01	
	DOCENTES	21	
	AUXILIAR DE EDUCACION	-	
	ADMINISTRATIVO	01	
FAUSTINO MALDONADO	DIRECTIVO	03	55
	JERARQUICO	4	
	DOCENTES	42	
	AUXILIAR DE EDUCACION	03	
	ADMINISTRATIVO	3	
CORONEL PEDRO PORTILLO	DIRECTIVO	03	35
	JERARQUICO	04	
	DOCENTES	23	
	AUXILIAR DE EDUCACION	02	
	ADMINISTRATIVO	03	
EL ARENAL	DIRECTIVO	03	40
	JERARQUICO	02	
	DOCENTES	30	
	AUXILIAR DE EDUCACION	02	
	ADMINISTRATIVO	03	
	DIRECTIVO	01	20
	JERARQUICO	-	

EL TREBOL	DOCENTES	15	29
	AUXILIAR DE EDUCACION	02	
	ADMINISTRATIVO	02	
DANIEL ALCIDES CARRIÓN	DIRECTIVO	01	
	JERARQUICO	01	
	DOCENTES	25	
	AUXILIAR DE EDUCACION	02	
	ADMINISTRATIVO	-	
LA FLORIDA	DIRECTIVO	01	25
	JERARQUICO	-	
	DOCENTES	21	
	AUXILIAR DE EDUCACION	02	
	ADMINISTRATIVO	01	
LIBERTADORES DE AMERICA	DIRECTIVO	01	35
	JERARQUICO	02	
	DOCENTES	29	
	AUXILIAR DE EDUCACION	02	
	ADMINISTRATIVO	01	
	TOTAL		**443**

Nota: Tabla 3.

La muestra de estudio estuvo conformada por 443 colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería.

El método de muestreo que se utilizó fue el método de muestreo no probabilístico con el sub método intencional o criterio del investigador, porque no todas las instituciones brindan el apoyo para la aplicación de los instrumentos.

3.4. Definición operativa del Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos. Vara (citado por Pineda et al. 2020), señalan que los instrumentos son los soportes físicos que se utilizan en la investigación para el recojo del dato. (p. 232).

Para medir las variables de estudio se utilizó dos cuestionarios: Cuestionario de clima organizacional y cuestionario de gestión educativa.

Cuestionario de clima organizacional. Este instrumento estará compuesto de las dimensiones: Liderazgo, estuvo conformado por 11 ítems; motivación, estuvo compuesto por 10 ítems; comunicación, por 5 ítems y relaciones interpersonales, compuesta por 6 ítems. La valoración de cada ítem: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

Cuestionario de gestión educativa, este instrumento estuvo compuesto por las dimensiones: Gestión institucional, conformado por 5 ítems; gestión pedagógica, organizado por 5 ítems; gestión administrativa, lo conforma 6 ítems y gestión comunitaria, conformada por 4 ítems. La valoración de cada ítem fue: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3).

Validación. Ambos instrumentos fueron tomados y adaptados y sometidos a un proceso de validación a través de un juicio de expertos.

Confiabilidad. Ambos instrumentos que se aplicaron fue una muestra piloto y luego se calculó utilizando el método de confiabilidad de Alfa de Cronbach. La variable clima organizacional arrojó 0. 90 y la variable gestión educativa fue 0. 93.

3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

La técnica, que se utilizó fue la encuesta para ambos instrumentos para que los participantes opinen sobre el clima organizacional y la gestión educativa.

El procesamiento de datos, esto se va considerar los siguientes criterios:

- Se va crear una base de datos en el Microsoft Excel.
- Se va utilizar el SPSS versión 27 para las pruebas de hipótesis y de normalidad.

La presentación de datos se utilizó los siguientes criterios:

- Tablas de frecuencia porcentual.
- Tablas de normalidad y de hipótesis.
- Figura de barras.
- Prueba de normalidad
- Prueba de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados del trabajo de campo

Tabla 5

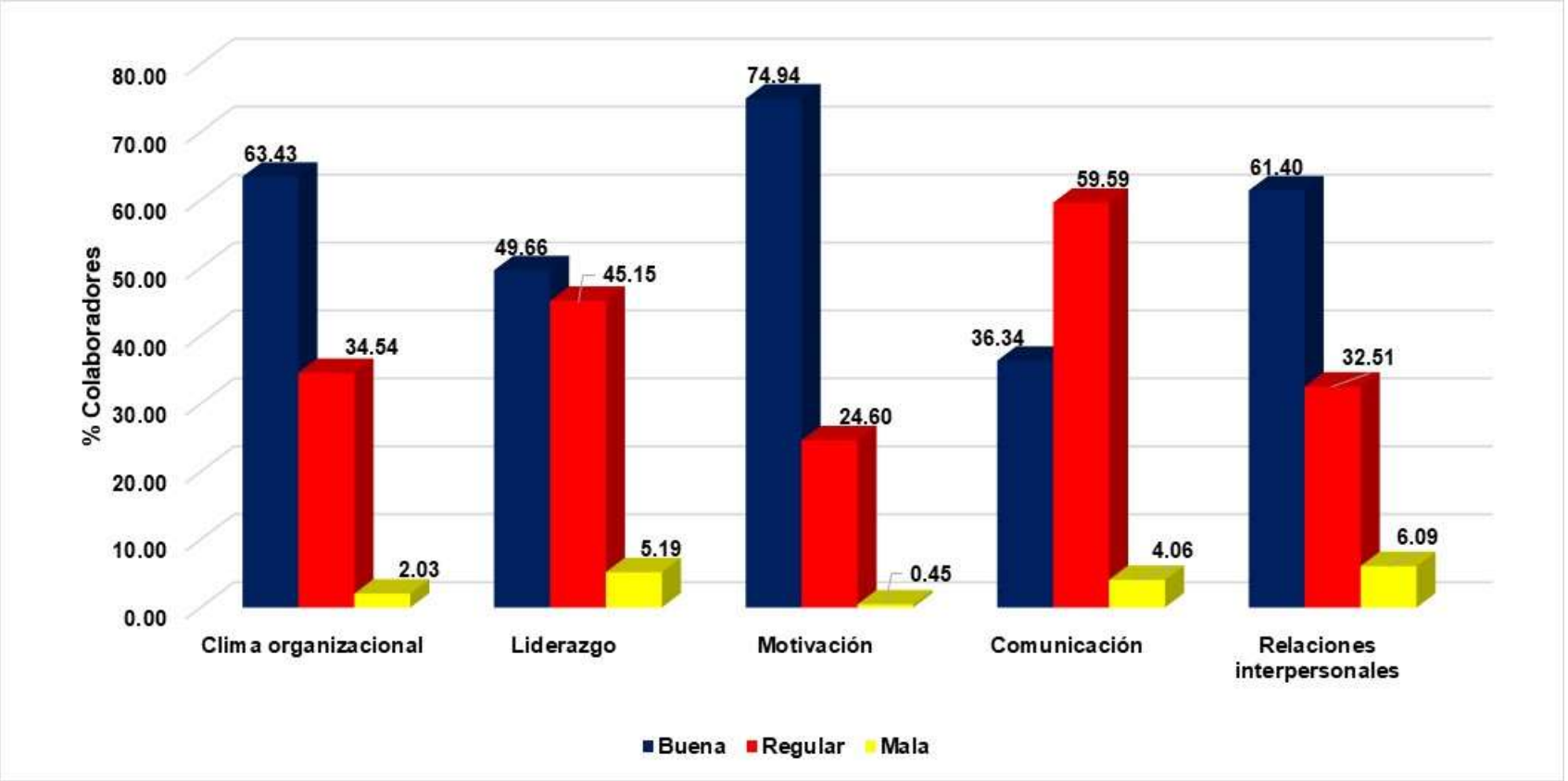
Puntajes porcentuales del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, marzo-2025.

	Clima organizacional			Liderazgo			Motivación			Comunicación			Relaciones interpersonales		
Nivel	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**
Buena	76 - 96	281	63.4	27 - 33	220	49.66	24 - 30	332	74.9	13 - 15	161	36.34	15 - 18	272	61.40
Regular	54 - 75	153	34.5	19 - 26	200	45.15	17 - 23	109	24.6	9 - 12	264	59.59	11 - 14	144	32.51
Mala	32 - 53	9	2.03	11 - 18	23	5.19	10 - 16	2	0.45	5 - 8	18	4.063	6 - 10	27	6.09
	Total	**443**	**100**		**443**	**100**		**443**	**100**		**443**	**100**		**443**	**100**

Nota: Base de datos del clima organizacional.

Figura 1

Puntajes porcentuales del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario.



Nota: Tabla 5

Tabla 5 y figura 1, presenta los resultados de los colaboradores sobre el **clima organizacional** en la las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería se evidencia que el 63.4% percibieron que el clima es bueno, el 34.5% opinaron que es regular y el 2.03% el clima es malo; en las dimensiones: **Liderazgo**, el 49.66% percibieron que hay un buen liderazgo, el 45.15% opinaron un nivel regular y el 5.19% un mal liderazgo; **Motivación**, el 74.9% percibieron que una buena motivación, el 24.6% opinaron que hay nivel regular y el 0.45% indican que hay una mala motivación; **Comunicación**, el 36.34% percibieron que hay una buena comunicación, el 59.59% opinaron un nivel regular y el 4.06% indicaron que hay una mala comunicación; **Relaciones interpersonales**, el 61.40% percibieron que la relaciones son buenas, el 32.52% opinaron que son regulares y el 6.09% indicaron que las relaciones son malas.

Tabla 6

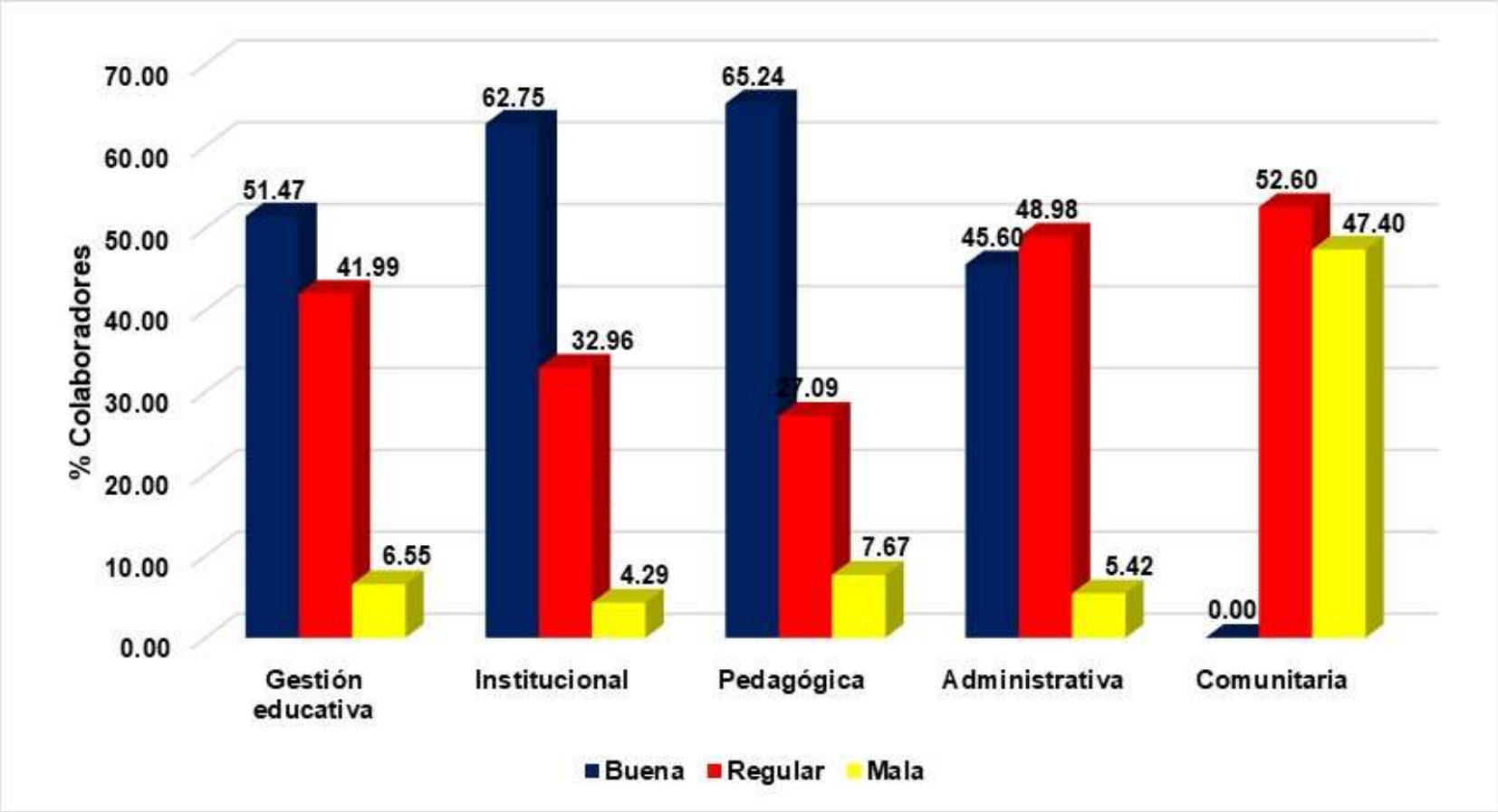
Puntajes porcentuales de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, marzo-2025.

	Gestión educativa			**Institucional**			**Pedagógica**			**Administrativa**			**Comunitaria**		
Nivel	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**	**Intervalo**	**fi**	**%**
Buena	48 - 60	228	51.47	13 – 15	278	62.75	13 - 15	289	65.24	16 - 18	202	45.6	10 - 12	0	0
Regular	34 - 47	186	41.99	9 – 12	146	32.96	9 - 12	120	27.09	11 - 14	217	48.98	7 - 9	233	52.60
Mala	20 - 33	29	6.546	5 – 8	19	4.29	5 - 8	34	7.675	6 - 10	24	5.42	4 - 6	210	47.40
	Total	**443**	**100**		**443**	**100**		**443**	**100**		**443**	**100**		**443**	**100**

Nota: Base de datos de la gestión educativa

Figura 2

Puntajes porcentuales de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario.



Nota: Tabla 6.

Los resultado de la tabla 6 y figura 2, en la percepción de los colaboradores sobre la **Gestión educativa** de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, el 51.47% percibieron que la gestión es buena, el 41.99% opinaron como regular y el 6.55% indicaron que hay mala gestión; en las dimensiones: **Gestión institucional**, el 62.75% percibieron buena gestión, el 32.96% opinaron que es regular y el 4.29% indicaron que hay mala gestión; **Gestión pedagógica**, el 65.24% percibieron que hay una buena gestión, el 27.09% opinaron como regular y el 7.67% indicaron que la gestión es mala; **Gestión administrativa**, el 45.6% percibieron que la gestión es buena, el 48.98% opinaron como regular y el 5.42% indicaron que la gestión es mala; **Gestión comunitaria**, el 52.60% percibieron que la gestión es regular y el 47.40% opinaron que la gestión es mala.

Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad para definir la hipótesis de la variable de estudio del clima organizacional y la gestión educativa.

Si H0, el pv > 0.05 entonces los datos tienen una distribución normal entonces la prueba de hipótesis será paramétrica.

Si H0, pv < 0.05 entonces los datos no tienen una distribución normal, entonces surge la Ha y se aplicará una prueba de hipótesis no paramétrica.

Tabla 7

Prueba de normalidad de la variable clima organizacional y gestión educativa.

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	,183	443	,000	,930	443	,000
Motivación	,166	443	,000	,929	443	,000
Comunicación	,173	443	,000	,931	443	,000
Relaciones interpersonales	,170	443	,000	,890	443	,000
Clima organizacional	,098	443	,000	,955	443	,000
Gestión Educativa	,097	443	,000	,932	443	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Base de datos del clima organizacional y la gestión educativa.

Se evidencia en la tabla 7, la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov[a] porque la muestra fue mayor a 50; siendo el valor estadístico 0,098 y la significancia 0,000 menor a 0.05, los mismos resultados presentaron la significancia en cada dimensión de la variable clima organizacional; esto indica que, se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis Ho, lo que demuestra que el clima organizacional, no tiene una distribución normal por ende se va utilizar la prueba no paramétrica del coeficiente de correlación de Spearman.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre el Clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

Regla de decisión

El p-valor ≤ α, permite rechazar la hipótesis nula (Ho), donde α, es el nivel de significancia.

Si el p-valor ≤ α, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Si el p-valor > α, entonces se acepta la hipótesis nula (Ho).

La decisión de la significancia al 95% con un margen de error del 5% siendo (0,05) para las pruebas de hipótesis.

Tabla 8

Correlación entre el clima organizacional y la gestión educativa.

Correlaciones

			Clima organizacional	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,454**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	443	443
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,454**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	443	443

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

Nota. Base de datos del clima organizacional y la gestión educativa.

Tabla 8, presenta la correlación entre el clima organizacional y gestión educativa, según los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,454, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor 0, 000, menor a 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; se concluye que existe una correlación directa y es significativa, esto evidencia que ha mejor clima organizacional mejor es la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Callería.

Prueba de hipótesis específica 1

Ha1: Existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

Tabla 9

Correlación de las variables liderazgo y gestión educativa.

Correlaciones

			Liderazgo	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	443	443
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	443	443

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

Nota. Base de datos del clima organizacional y la gestión educativa.

Tabla 9, presenta la correlación entre liderazgo y gestión educativa, según los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,471, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; se concluye que existe correlación directa y significativa, esto se demuestra que ha mejor liderazgo mejor es la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Callería.

Prueba de hipótesis específica 2

Ha2: Existe relación directa y significativa entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

Tabla 10

Correlación entre la motivación y la gestión educativa.

Correlaciones

			Motivación	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,352**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	443	443
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,352**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	443	443

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

Nota. Base de datos del clima organizacional y la gestión educativa.

Tabla 10, presenta la correlación entre motivación y gestión educativa, según los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,352, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; se concluye que existe correlación directa y significativa, esto se demuestra que ha mejor motivación mejor es la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Callería.

Prueba de hipótesis específica 3

Ha3: Existe relación directa y significativa entre la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

Tabla 11

Correlación de las variables comunicación y gestión educativa.

Correlaciones

			Comunicación	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,368**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	443	443
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,368**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	443	443

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

Nota. Base de datos del clima organizacional y la gestión educativa.

Tabla 11, presenta la correlación entre comunicación y gestión educativa, según los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,368, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; se concluye que existe correlación directa y es significativa, esto se demuestra que ha mejor comunicación mejor es la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Callería.

Prueba de hipótesis específica 4

Ha4: Existe relación directa y significativa entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

H0: No existe relación directa y significativa entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.

Tabla 12

Correlación entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa.

Correlaciones

			Relaciones interpersonales	Gestión Educativa
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,293**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	443	443
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,293**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	443	443

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

Nota. Base de datos del clima organizacional y la gestión educativa.

Tabla 12, presenta la correlación entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa, según los resultados del coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0,368, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; se concluye que existe correlación directa y es significativa, esto se demuestra que ha mejor relaciones interpersonales mejor es la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas de secundaria del distrito de Callería.

CAPÍTULO V
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados del trabajo de campo

Se va hacer la discusión de los resultados de acuerdo a las tablas consideradas.

Tabla 5 y figura 1, presenta los resultados de las opiniones de los colaboradores sobre el **clima organizacional** en la las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, la mayoría que corresponde al 63.4% percibieron un buen clima; en las dimensiones: **Liderazgo**, el 49.66% percibieron buen liderazgo; **Motivación**, el 74.9% percibieron una buena motivación; **Comunicación**, el 59.59% percibieron un nivel regular de comunicación; **Relaciones interpersonales**, el 61.40% percibieron buenas relaciones.

Los resultados del clima organizacional, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales la mayoría tienen una percepción buena; mientras que la comunicación perciben como regular, eso denota que la mayoría de sus dimensiones se percibe como bueno el clima organizacional; esto indica que tiene la capacidad según Brunet (2014), el clima organizacional son las “percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados”; de la misma manera se indica que “Son percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo” (Rodríguez, citado por Palomino-Esteban 2020).

Tabla 6 y figura 2, en la percepción de los colaboradores sobre la **Gestión educativa** de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, la mayoría que corresponde al 51.47% percibieron que la gestión es buena; en las dimensiones: **Gestión institucional**, el 62.75% percibieron buena gestión; **Gestión pedagógica**, el 65.24% percibieron que hay una buena gestión; **Gestión administrativa**, el 48.98% percibieron una regular gestión; **Gestión comunitaria**, el 52.60% percibieron una regular gestión.

En resumen, la gestión educativa, la gestión institucional, la gestión pedagógica los colaboradores percibieron como buena; mientras que gestión administrativa y la gestión comunitaria percibieron como regular; esto indica que la gestión educativa se desarrolla en la interacción de las decisiones de los actores educativos sobre los recursos disponibles sean estos tangibles e intangibles" (Koontz & Weihrich, citado por Herrera 2021, p. 20); así mismo se complementa con lo que señala Martí (citado por Ávalos 2018), indica que la gestión educativa "es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político, económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo". (p.19).

5.2. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 8, presenta la correlación entre el clima organizacional y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,454, señala que la correlación es positiva media, el p-valor = 0, 000, menor a 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna; se concluye que existe una correlación directa y es significativa, esto demuestra que ha mejor clima

organizacional mejor será la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería; **Tabla 9**, señala la correlación entre liderazgo y la gestión educativa, según Rho Spearman = 0,471, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor = 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; se concluye que existe correlación directa y significativa, esto se demuestra que ha mejor liderazgo mejor es la gestión educativa; **Tabla 10**, evidencia la correlación entre la motivación y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,352, señala que la correlación es positiva media, el p-valor = 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; se concluye que existe una correlación directa y significativa, esto se demuestra que ha mejor motivación mejor es la gestión educativa; **Tabla 11**, presenta la correlación entre comunicación y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,368, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor = 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; se concluye que existe una correlación directa y es significativa, esto se demuestra que ha mejor comunicación mejor es la gestión educativa; **Tabla 12**, manifiesta la correlación entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,368, señala que la correlación es positiva media, siendo el p-valor = 0, 000, menor a 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; se concluye que existe correlación directa y es significativa, esto se demuestra que ha mejor relaciones interpersonales mejor es la gestión educativa.

El resultado de la investigación se relaciona con las investigaciones de García- Martínez et al. (2022), Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses, en la conclusión, señala que, Existe relación entre el estilo de liderazgo de la directora y el clima organizacional. Al respecto, se recomienda a los equipos de trabajo docentes y administrativos potenciar un estilo de liderazgo transformacional que favorezca la participación de sus miembros. (p. 148); de la misma manera se relaciona con la investigación de Acuña et al. (2023), Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria, en la conclusión indica que, Existe una relación significativa entre el ambiente institucional y el desempeño instructivo, indicando una relación buena en un sistema positivo. (pp. 1680-1681); se **relaciona también con la investigación** de Carlos Osores (2019), Clima organizacional y gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, en la conclusión señala que, Existe una correlación alta, positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma. (p. 14) y finalmente se relaciona con la investigación de Rivera et al. (2019), Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019, en la conclusión señala que, Existe relación positiva entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa pero moderada, se tienen que seguir trabajando para obtener una calidad en la gestión educativa en las instituciones educativas. (p. 472)

CONCLUSIONES

- Existe relación directa y significativa entre liderazgo y la gestión educativa, según Rho Spearman = 0,471, indicó que la correlación es positiva media; siendo el p-valor 0, 000 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se infiere que ha mejor liderazgo mejor es la gestión educativa.

- El nivel del **clima organizacional** en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, los colaboradores la mayoría (63.4%) percibieron un buen clima; en las dimensiones: **Liderazgo**, el 49.66% percibieron como bueno; **Motivación**, el 74.9% percibieron como bueno; **Comunicación**, el 59.59% percibieron cómo regular; **Relaciones interpersonales**, el 61.40% percibieron buenas relaciones.

- El nivel de la **Gestión educativa** de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, la mayoría (51.47%) percibieron buena gestión; en las dimensiones: **Gestión institucional**, el 62.75% percibieron buena gestión; **Gestión pedagógica**, el 65.24% percibieron que hay una buena gestión; **Gestión administrativa**, el 48.98% percibieron una regular gestión; **Gestión comunitaria**, el 52.60% percibieron una regular gestión.

- Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,454, indicó que hay una correlación positiva media; siendo el p-valor 0, 000 < 0,05; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se infiere que al mejorar el clima organizacional se mejora la gestión educativa en los colaboradores de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería.

- Existe relación directa y significativa entre la motivación y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,352, indicó que la correlación es positiva media; el p-valor fue 0, 000 < 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se infiere que ha mejor motivación mejor es la gestión educativa.

- Existe relación directa y significa entre la comunicación y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,368, indicó que la correlación es positiva media; el p-valor fue 0, 000 < 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se infiere que ha mejor comunicación mejor es la gestión educativa.

- Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y la gestión educativa, según la Rho Spearman = 0,368, indicó que la correlación es positiva media; el p-valor fue 0, 000 < 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna; se infiere que ha mejor relaciones interpersonales mejor es la gestión educativa.

SUGERENCIAS

- Promover talleres de fortalecimiento del clima organizacional a todos actores de la institución educativa.
- Realizar de reuniones de fortalecimiento del clima organizacional en las instituciones educativas.
- Fortalecer el compromiso de gestión educativa a todos los actores de la institución.
- Para evaluar el clima organizacional y la gestión educativa se debe utilizar varios instrumentos para corroborar la información.
- Se recomienda para el recojo de información de ambas variables de estudio se haga a partir del mes de agosto por que algunos trabajadores es posible que recién se contraten en los primeros meses del año.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, J., Chui, H., Pérez, K., Roque, E. y Roque, B. (2023), Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7(30); 1673 – 1684. https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1115/2031

Alarcón, S. (2013), Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en lima metropolitana [Tesis para el grado de maestro, Universidad San Martín de Porres]. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/1168/alarcon_msz.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ángel, S., y Ávila, E. (2022), Clima organizacional, convivencia escolar y desempeño profesional: triada importante en el contexto educativo ecuatoriano. Revista Honoris Causa,14(1); 109-128. https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/138

Ávalos, L. (2018), Gestión Educativa y Rendimiento Académico de los estudiantes del 5to de secundaria de la Institución Educativa Hermano Anselmo Maria, Breña, 2018 [Tesis para grado de maestro, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26148/AVALOS_BL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bustamante, V. y Montes, V. (2023), Análisis del clima organizacional en colegios públicos pertenecientes a la UGEL 03, durante el proceso de retorno a la presencialidad en el 2022, medido a través del cuestionario de Clima Laboral de Palma. Estudio de caso múltiple [Tesis para titulación, Pontificia

Universidad Católica del Perú]. https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/bd1f7864-a714-4aa8-958b-1ea15ecd7eb8/content

Brunet, L. (2014), El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Editorial Trillas.

Campbell, L., & Stein, B. (2017), Psychometric analysis andrefinement of the connor davidson resilience scale (CD-RISC). Journal of TraumaticStress, 20(6); 1019- 1028.

Carlos Osores (2019), Clima organizacional y gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5117/Carlos%20Osores.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carlos, E. (2021), clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de Educación Básica Regular privada de Lima este [Tesis para grado de doctor, Universidad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/content

Chiavenato, I. (2019), Introducción a la teoría general de la administración. (10a. ed.) McGraw-Hill Interamericana. https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf

Chicaiza Machay, S. (2024), La gestión educativa y el desempeño docente en una institución educativa pública. Ciencia Latina Revista Científica

Multidisciplinar, 8(5); 5036 – 5054. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/13947/19996

Córdova, I. (2019), Estadística aplicada a la investigación, Editorial San Marcos.

Dolmos Ugarte, R. (2023), Gestión educativa y su relación con el desempeño laboral en los docentes de educación primaria del distrito de Callería, Ucayali 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb47118f-c4c4-446e-b915-162526f432fc/content

Farfán Pimentel, J. F. (2015), Gestión educativa. Lima.

Flores Acco, E. (2021), Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Héroes del Cenepa del Cercado de Lima – Perú, año 2020 [Tesis de Titulación, Universidad Ricardo Palma]. https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a723c3ec-17fe-4e1f-b0bd-6a5f02bcf7c7/content

Franco, M., Gutiérrez, F., Carrión, J. y Luque, A., (2022), Estudio del clima organizacional en las instituciones de educación superior: percepciones sobre la satisfacción y expectativas en ecuador. Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento, 22(2); 241-257. https://revistaseug.ugr.es/index.php/eticanet/article/view/24911/24687

Galindo Espinoza, R. (2022), “Gestión educativa y calidad de la educación en la Institución Educativa N° 64912 Marko E. Jara Schenone – Manantay - Pucallpa, 2021” [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fc3f209f-80bc-4ee3-b2d7-4c55693317c3/content

García- Martínez, J., Cerdas-Montano, V. y Lewis-Chaves, E. (2022), Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses, Revista ensayos Pedagógicos, XVII(1); 133-153. https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/17003/25044

Gavilan Borda, V. (2020), Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa la Joya de la Región de Madre de Dios [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6fca4153-7744-42be-b49a-61252ed1e7c9/content

Guerrero, F. (2022), Clima organizacional y calidad educativa en la I.E Nº 11010 Mariano Melgar Valdivieso del distrito de José Leonardo Ortíz, 2020 [Tesis para titulación, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9269/Guerrero%20Pacheco%20Fiorela%20Jaquilin.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Hincapié, N., Orellana, E. y Orellana, C. (2018), Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia, Revista Oratores, 9. http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/328/3281312003/index.html

Herrera, G. (2021), La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020 [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f6b14606-3a92-4677-9793-4712889724c0/content

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2007), Fundamentos de metodología de la investigación, España: McGraw Hill.

Martí, I. (2003), Diccionario Enciclopédico de Educación, España: Ceac.

Medina, E., López, D. y Zuñiga, M. (2024), Clima organizacional y su incidencia en la gestión académica. Revista de Ciencias Sociales y Humanas, 6(1); 8 – 21. https://ve.scielo.org/pdf/prcsh/v6n1/2665-0169-prcsh-6-01-8.pdf

Mendoza Vásquez, M. (2024), El clima organizacional en instituciones educativas oficiales. Revista Gaceta de Pedagogía, (50); 37 – 55. https://revistas.upel.edu.ve/index.php/gaceta/article/download/2842/3149/6923

Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F. Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017), Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. Ciencia y Trabajo, 19(58), 7–13. https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf

Mozombite, H. y Escalante, M. (2024), Gestión directiva y clima organizacional en cinco instituciones educativas. Villa María del Triunfo. Revista Igobernanza. 7(28);177-196. https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/381/810

Murrieta, P. y Farje, J. (2020), Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades 3(3); 54-59. https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/download/648/797/2581

Organización de Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (2011), Manual de gestión para directores de instituciones educativas. Unesco Ministerio de Educación. Perú. https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/2896

Oropeza, F. (2023), Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa Madre Teresa de Calcuta de Chonta, Santa María [Tesis para grado de maestro, Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7998/8.%20INFORME%20FINAL%20DE%20TESIS%20-%20OROPEZA%20MIRANDA%20FELIPE%20SAUL%20V1.1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Otoniel, A. (1999), Gestión educativa: enfoques y procesos. Universidad de Lima.

Paco, R. y Matos, J. (2015), Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. Revista de Apuntes de Ciencia & Sociedad, 5(2); 334 - 338. https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/344/351

Palomino-Esteban, H. (2020), Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco – 2017. Revista Gaceta Científica, 6(1); 7 – 16. https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/718/621

Paredes Cabrera, C. (2023), La misión educativa y el clima organizacional en la institución educativa 20983 julio C. Tello de Hualmay [Tesis de maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/20.500.14067/7364/1/TESIS%20CINTHYA%20PAREDES.pdf

Pedraza, N. (2018), El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. Revista Lasallista de Investigación, 15(1). 90-101. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69559148009

Pineda, W., Dávila, J., Ortega, W. y Quispe, L. (2020), Génesis del proceso de la investigación científica, Editorial CORPOGRAF ATLAS S. A. C.

Real Academia Española (2025), Diccionario de la lengua española. https://dle.rae.es/sistema?m=form

Rivas, N. (2021), Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. Revista Educación, 19(19); 60-77. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8071926.pdf

Rivera, C., Cegarra, O., Vergara, H. y Matos, Y. (2016), Clima Organizacional en el Contexto Educativo. Revista Scientific, 1(2); 316-339. DOI: https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2016.1.2.18.316-339

Rivera, K. Mamani, M. y Pari, D. (2019), Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019. Revista de Investigación Universitaria, 11(1); 465 – 474. http://revistas.unu.edu.pe/index.php/iu/article/view/10/10

Robbins, S. P. (2018), Administración. Editorial Pearson Educación de México. https://www.academia.edu/84145485/ROBBINSAdministracion_Robbins_Coulter_13e

Saborit, M. T., y Ravelo, Y. T. (2010), Modelo teórico de clima organizacional. Contribuciones a la Economía, https://es.slideshare.net/krmen01/tema-2-modelo-terico-de-clima-organizacional

Sagredo, E. y Castelló, A. (2019), Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Revista de Actualidades Investigativas en Educación, 19 (2); 1-25. https://www.redalyc.org/journal/447/44762458002/html/

Sánchez, B. (2018), Clima organizacional y desempeño laboral del docente en la institución educativa Pachacutec 6069 de Villa el Salvador – 2018 [Tesis para titulación, Universidad Autónoma del Perú]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1458/Sanchez%20Pilco%2c%20Brigitte%20Judith.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Segredo, A. M., y Díaz, P. A. (2011), Clima organizacional en la gestión del coordinador docente de estado en la Misión Médica Cubana. Educación Médica Superior, 25(3), 255-274. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000300004

Sorleidy Indira, M. P. (2018), Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho, 9(1), 13-33. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192018000100013

Tenorio, Z. y Pérez, V. (2023), Una aproximación a la gestión de las instituciones educativas peruanas. Revista Mndive, 21(4); 1-13 http://scielo.sld.cu/pdf/men/v21n4/1815-7696-men-21-04-e3505.pdf

Torres, E. y Zegarra, S. (2015), Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno – 2014 – Perú, Comuni@ccion, 6(2). http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf

Unesco en el Perú (2011), Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2896/Ma

nual%20de%20gesti%C3%B3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vásquez Reátegui, F. (2024), Gestión educativa y práctica docente en instituciones educativas del nivel inicial del distrito de Yarinacocha-Ucayali, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://repositorio.unu.edu.pe/bitstreams/7f241fcb-3fa3-4d7c-b39d-ff9b1694e009/download

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024

Autor. Ricardo Saavedra Pizango

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
General ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024? **Específicos** - ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024? - ¿Qué nivel tiene la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024? - ¿Cómo es la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones	General Determinar la relación entre el clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. **Específicos** - Identificar el nivel del Clima organizacional en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Analizar el nivel de la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Evaluar la relación entre el liderazgo y la gestión educativa en las	**General** Existe relación directa significativa entre el Clima organizacional y gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. **Específicos** - Existe relación directa significativa entre el liderazgo y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Existe relación directa significativa entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.	Clima organizacional Gestión educativa	Liderazgo Motivación Comunicación Relaciones interpersonales Gestión institucional Gestión pedagógica Gestión administrativa Gestión comunitaria	**Tipo de investigación** Estudio aplicada. **Diseño y esquema de investigación** Correlacional **Población** Colaboradores: 1059 **Muestra** Colaboradores: 443 **Instrumentos de recolección de datos** Cuestionario de clima organizacional

educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024? - ¿Qué relación hay entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024? - ¿Cómo se relaciona la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024? - ¿Cuál es la relación entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024?	instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Analizar la relación entre la motivación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Determinar la relación entre la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Evaluar la relación entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.	- Existe relación directa significativa entre la comunicación y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024. - Existe relación directa significativa entre las relaciones personales y la gestión educativa en las instituciones educativas del nivel secundario del distrito de Callería, Ucayali-2024.			Cuestionario de gestión educativa **Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.** Encuesta Microsoft Excel SPSS versión 22. Tablas de frecuencia Figuras de barras. Prueba de normalidad Prueba de Rho de Spearman.

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima organizacional	Brunet (2014), señala que el clima organizacional es "Percepciones del ambiente organizacional determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados".	El clima organizacional se va medir utilizando un cuestionario compuesta por las dimensiones: Liderazgo, motivación, comunicación y relaciones interpersonales; estas en cada una estará compuesto por conjunto de ítems donde los colaboradores tendrán que opinar.	**Liderazgo**	• Brinda confianza, seguridad y capacitación a los colaboradores. • Brinda el asesoramiento y promueve el trabajo en equipo en los colaboradores. • Promueve el respeto y permite dar oportunidades de crecimiento a los colaboradores. • Promueve el desempeño y satisfacción a los colaboradores.	**1-11**	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)
			Motivación	• Promueve que se sientan orgullo y satisfacción de pertenencia a la institución. • Promueve el reconocimiento por los logros de los objetivos de la institución. • Práctica el compromiso y lealtad con la Institución en los colaboradores. • Utiliza la metodología innovadora en la institución.	**12- 21**	
			Comunicación	• Promueve las propuestas y aportes en los colaboradores. • Promueve la comunicación asertiva entre los colaboradores. • Realiza el dialogo permanente entre los colaboradores. • Realiza el intercambio de información entre los colaboradores.	**22 -26**	
			Relaciones interpersonales	• Promueve una buena relación con los colaboradores. • Incentiva los cambio e innovaciones en los colaboradores. • Promueven iniciativa en las actividades cuando desarrollan los colaboradores. • Promueve la solidaridad entre los colaboradores.	**27-32**	
Gestión educativa	Martí (citado por Ávalos 2018), indica que la gestión educativa "es el conjunto de las distintas situaciones a nivel administrativo, político,	La gestión educativa se va medir también con cuestionario compuestas por las	Gestión institucional	• Conocimiento de las normas para tener ambientes adecuados. • Elaboración y actualización de documentos.	**1-5**	Siempre (3) A veces (2) Nunca (1)

	económico que se llevan a cabo para alcanzar los objetivos de un plan educativo". (p.19).	dimensiones: Gestión institucional, gestión pedagógica, gestión administrativa y gestión comunitaria; estas estarán organizadas por conjunto de ítems, donde los colaboradores opinarán sobre la gestión.		• Planificación y cronograma de actividades. • Comunicación abierta y en confianza con el personal		
			Gestión pedagógica	• Elaboran, planifican y ejecutan la documentación. • Asesoramiento pedagógico a los docentes. • Supervisión de las actividades pedagógicas.	**6-10**	
			Gestión administrativa	• Supervisión de la labor del docente. • Asesoramiento para el cumplimiento de la documentación. • Política de atención permanente.	**11-16**	
			Gestión comunitaria	• Hace participar a los padres en las actividades institucionales. • Promueve la comunicación con la comunidad para actividades institucionales.	**17-20**	

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 01

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		PINDEDA AGUILAR WALTER FERNANDO
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CARLOS BONIFACIO EDITH NORMA
1,6. VARIABLE		CLIMA ORGANIZACIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN SI	APRECIACIÓN NO	Observaciones
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

.....
DR. WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 01

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		PINEDA AGUILAR, WALTER FERNANDO
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CARLOS BONIFACIO EDITH NORMA
1.6. VARIABLE		GESTIÓN EDUCATIVA
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

.....
DR. WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 02

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		APARCANA LAURA ADÁN GENARO
1.2. GRADO ACADÉMICO		MAGISTER EN EDUCACIÓN MATEMÁTICA
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CARLOS BONIFACIO, EDITH NORMA
1,6. VARIABLE		CLIMA ORGANIZACIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

MG. APARCANA LAURA ADÁN GENARO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 02

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		APARCANA LAURA ADÁN GENARO
1.2. GRADO ACADÉMICO		MAGISTER EN EDUCACIÓN MATEMÁTICA
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CARLOS BONIFACIO, EDITH NORMA
1,6. VARIABLE		GESTIÓN EDUCATIVA
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

.....
MG. APARCANA LAURA ADÁN GENARO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 03

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES		PUELLES REYES RAYMUNDO
1.2. GRADO ACADÉMICO		DOCTOR EN EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA		UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO		CARLOS BONIFACIO, EDITH NORMA
1,6. VARIABLE		CLIMA ORGANIZACIONAL
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO		CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD		APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		Observaciones
		SI	NO	
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	X		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	X		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		X	

Aporte y o sugerencias

D. RAYMUNDO PUELLES REYES

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES
EXPERTO N° 03

1.1. APELLIDOS Y NOMBRES	PUELLES REYES RAYMUNDO
1.2. GRADO ACADÉMICO	DOCTOR EN EDUCACIÓN
1.3. INSTITUCIÓN EN QUE LABORA	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI.
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERÍA, UCAYALI-2024
1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO	CARLOS BONIFACIO, EDITH NORMA
1,6. VARIABLE	GESTIÓN EDUCATIVA
1.7. NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CUESTIONARIO
1.8. CRITERIOS DE APLICABILIDAD	APROBADO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

ÍTEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN SI	APRECIACIÓN NO	Observaciones
01	¿El instrumento responde a la formulación delproblema?	+		
02	¿El instrumento responde a los objetivos deinvestigación?	+		
03	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	+		
04	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	+		
05	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	+		
06	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	+		
07	¿El número de ítems es el adecuado?	+		
08	¿Los ítems del instrumento son válidos?	+		
09	¿ Se debe incrementar el número de ítems?		+	
10	¿Se debe disminuir el número de ítems?		+	

Aporte y o sugerencias

.....

.....

.....

DR. PUELLES REYES RAYMUNDO

ANEXO 03: CONFIABILIDAD

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL

Fiabilidad

Advertencias

La escala tiene elementos de varianza cero.

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	32

INTREPRETACIÓN: El alfa de Cronbach obtenido es de 0,902; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable 1 **CLIMA ORGANIZACIONAL**



DR. WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

VARIABLE 2: GESTIÓN EDUCATIVA

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total		

a. La eliminación
todas las varia
procedimiento.

Efectúe una doble pulsación para activar

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	19

INTREPRETACIÓN: El alfa de Cronbach obtenido es de 0,927; este dato señala que el instrumento para evaluar tiene un alto grado de confiabilidad que indica que el instrumento realiza mediciones estables en torno a la variable 2 **GESTIÓN EDUCATIVA**

DR. WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR

ANEXO 04: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

ANÓNIMO

Institución educativa_____

Fecha_____ **Hora**_____

Instrucción: Estimado colaborador lee detenidamente el enunciado de cada ítem y marca con una "X" en la casilla que consideres correcta.

Valoración:

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

Ítems	Valoración		
	Nunca	A veces	Siempre
Liderazgo			
1. El director confía y brinda seguridad a los trabajadores que son designados en las tareas a realizar en la institución.			
2. Los directivos se preocupan por capacitar al personal para obtener una mejor ejecución en sus actividades designadas.			
3. Usted le dan asesoramiento los directivos para realizar trabajos en equipos y alcanzar los objetivos.			
4. Percibe que hay eficiencia, dinamismo y productividad en los directivos.			
5. Percibe que hay respeto y admiración al director de la institución donde labora.			
6. Percibe que hay oportunidades de crecimiento profesional en la Institución donde labora.			
7. El director elogia a los trabajadores cuando alcanzan un buen desempeño y crecimiento profesional.			
8. Se siente que cumple sus expectativas con la labor que realizan los directivos.			
9. Se siente contento de pertenecer a la institución donde labora.			
10. Percibe que el director motiva a los trabajadores para el cumplimiento de sus actividades.			
11. Reconocen el esfuerzo que Ud. Realiza para cumplir con las actividades planificadas.			
Motivación			
12. Se siente comprometido e identificado en la labor que hace en su institución.			
13. Tiene confianza al coordinar u otras acciones a las autoridades de la institución.			
14. Se siente motivado al ir a la institución a trabajar.			
15. Los directivos lo motivan a realizar actividades nuevas en su puesto laboral.			

16. Los directivos transmiten entusiasmo a los trabajadores por las tareas a realizar.			
17. Participa identificándose en las diferentes actividades internas y externas que realiza su institución.			
18. Estimulan a los trabajadores que utilizan una metodología innovadora para el cumplimiento de actividades.			
19. Se siente satisfecho con sus remuneraciones de acuerdo al trabajo que realiza.			
20. Percibe que el director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable con todos en la institución.			
21. Cuando hay propuestas en la institución se considera los aportes entre los miembros de la institución ayudan a tomar la decisión de ser aceptadas.			
Comunicación			
22. Se percibe una comunicación asertiva entre el personal directivo hacía los trabajadores de la institución donde.			
23. Dispone de información necesaria en calidad para lograr realizar su trabajo.			
24. El diálogo es permanente entre el personal directivo y los demás trabajadores.			
25. Permite que haya intercambio de información entre el personal de la institución donde labora.			
26. Percibe que se oculta la información en la institución.			
Relaciones interpersonales			
27. Se percibe buena relación con los miembros de su institución.			
28. Usted siente que le involucran en los cambios e innovaciones en la institución.			
29. Valoran la iniciativa que aporta un trabajador en las actividades que realiza en su institución.			
30. Promueven las buenas prácticas para crear, mantener y establecer relaciones personales entre los trabajadores.			
31. Percibe que se fomenta el trabajo cooperativo entre los trabajadores.			
32. Se siente comprometido cuando realiza trabajo en equipo para cumplir con la actividad.			

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

ANÓNIMO

Institución educativa_____

Fecha_____ **Hora**_____

Instrucción: Estimado colaborador lee detenidamente el enunciado de cada ítem y marca con una “X” en la casilla que consideres correcta.

Valoración:

Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3

Ítem	**Valoración**		
	Nunca	A veces	Siempre
Gestión institucional			
1. Los directivos socializan las responsabilidades de los docentes y personal administrativo para mantener un ambiente de respeto y ordenado.			
2. Los directivos actualizan el PEI y demás documentos de gestión con la participación de todos trabajadores de la comunidad educativa.			
3. Los directivos planifican las actividades oportunamente al inicio del año escolar.			
4. Los directivos promueven la elección de los docentes más idóneos preparados para asumir comisiones de trabajo.			
5. Los directivos brindan espacios de comunicación abierta entre docentes, administrativos y directivos.			
Gestión pedagógica			
6. Los directivos coordinan para la planificación de los instrumentos de gestión de la institución.			
7. Los directivos elaboran y planifican con los docentes la programación curricular y otros documentos antes del inicio del año escolar.			
8. La dirección promueve, motiva y desarrolla el programa de tutoría y orientación educativa con los docentes en beneficio de los estudiantes.			
9. La dirección monitorea, y acompaña en las actividades programadas en el Plan Anual de Trabajo.			
10. Los directivos promueven el trabajo en equipo para desarrollar trabajos pedagógicos.			
Gestión administrativa			
11. Los directivos hacen el acompañamiento pedagógico a la labor del docente con el objetivo de mejorar su práctica docente.			

12. Los directivos facilitan y asesoran a los docentes para que presenten puntualmente la documentación pedagógica.			
13. La dirección monitorea periódicamente el inventario de los bienes, muebles y enseres para atender eficientemente a los educandos.			
14. La dirección asesora y capacita al personal administrativo para atender documentación administrativa (certificados, nóminas y actas de la institución educativa).			
15. La dirección implementa políticas de atención a los			
16. Padres de familia de acuerdo a las normas establecidas.			
Gestión comunitaria			
17. La dirección convoca oportunamente al comité de padres manteniendo relaciones interpersonales adecuadas con los padres de familia.			
18. Los padres de familia participan en las diversas actividades extracurriculares que planifica la institución educativa.			
19. La dirección desarrolla actividades de sensibilización a la familia, escuela para padres, jornadas entre otros.			
20. La dirección establece relaciones de cooperación e intercambio con organismos gubernamentales y/o no gubernamentales (municipalidad, centro de salud, comisaria, parroquia, entre otros) como apoyo a la institución.			

ANEXO 05: CONSTANCIA DE HABER HECHO INVESTIGACÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA CORONEL "PEDRO PORTIL
CREACIÓN CON R.S. Nº 1158-21-05-1947-E.P.M. Nº 1230
FUSIONADA CON R.D.Z. Nº 0444- 21-05-80
EMBLEMÁTICA CON R.M. Nº 318-2010-ED- 26-10-2010

"AÑO DE LA RECUPERACION Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"

CONSTANCIA

El que suscribe otorga la presente constancia al señor: **Ricardo Saavedra Pizango** por haber realizado la encuesta como desarrollo del trabajo de investigación titulado:" **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI-2024**", para obtener el grado de maestro en Educación, mención: Docencia y Pedagogia Universitaria quien ha realizado dicha encuesta en el mes de diciembre del 2024 en nuestra Institución Educativa.

El señor realizó sus encuestas con completa satisfacción y mostró en todo momento eficiencia, puntualidad, responsabilidad y buena formación académica.

Se otorga esta constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

PROF. JOAQUIN PUERTA DEL RIO
CM Nº 1000085670
DIRECTOR

Firma

IEE"CPP"IJPDR
SEC./Deysi
Archivo.

Jr. INDEPENDENCIA Nº 950 – TELEFONO: 59 0584 – CEL. 986726510–EMAIL: Crnlpedroportillo210580@gmail.com

Margarita Aurora Aguilar Arista

CONSTANCIA

El/La que suscribe otorga la presente constancia al señor: **Ricardo Saavedra Pizango** por haber realizado la encuesta como desarrollo del trabajo de investigación titulado:" **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI-2024"**, para obtener el grado de maestro en Educación, mención: Docencia y Pedagogía Universitaria quien ha realizado dicha encuesta en el mes de diciembre del 2024 en nuestra Institución Educativa.

El señor realizó sus encuestas con completa satisfacción y mostró en todo momento eficiencia, puntualidad, responsabilidad y buena formación académica.

Se otorga esta constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

SUB DIRECCIÓN

Dra. MARIA E. SOLSOL ACOSTA DE CHAVEZ
C.M. N° 1000117492
SUB DIRECTORA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 64006 - "JORGE CHAVEZ"
C.M PRIMARIA 0271205 – C.M SECUNDARIA 0923136
JR. YURIMAGUAS Nº 250 – TELF. 941953984-061590912

CONSTANCIA

El/La que suscribe otorga la presente constancia al señor: **Ricardo Saavedra Pizango** por haber realizado la encuesta como desarrollo del trabajo de investigación titulado:" **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI-2024"**, para obtener el grado de maestro en Educación, mención: Docencia y Pedagogía Universitaria quien ha realizado dicha encuesta en el mes de diciembre del 2024 en nuestra Institución Educativa.

El señor realizó sus encuestas con completa satisfacción y mostró en todo momento eficiencia, puntualidad, responsabilidad y buena formación académica.

Se otorga esta constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Mg. Gissi Amasifuen Aspajo
C.M. 1000079361
DIRECTORA
Firma

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE UCAYALI
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO
I.E." LA INMACULADA"
R.D.Z.N° 285 /25-03-64

"AÑO DE A RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍÁ PERUANA"

CONSTANCIA

El que suscribe otorga la presente constancia al señor: **Ricardo Saavedra Pizango** por haber realizado la encuesta como desarrollo del trabajo de investigación titulado:" **CLIMA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DEL DISTRITO DE CALLERIA, UCAYALI-2024"**, para obtener el grado de maestro en Educación, mención: Docencia y Pedagogia Universitaria quien ha realizado dicha encuesta en el mes de diciembre del 2024 en nuestra Institución Educativa.

El señor realizó sus encuestas con completa satisfacción y mostró en todo momento eficiencia, puntualidad, responsabilidad y buena formación académica.

Se otorga esta constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Pucallpa, 11 de Junio del 2025

Dr. Óscar Manuel Gómez Arroyo
DIRECTOR

ANEXO 06: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Docente contestando la encuesta



