

Gestión Educativa y Clima Laboral en Docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Satipo

Educational Management and Work Environment in Teachers of the Educational Institutions of the Province of Satipo

Karina Lady Quispe de la Cruz de Couto
Universidad Nacional del Centro del Perú
karibenites123@gmail.com

Resumen

Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la “Gestión Educativa” y el “Clima laboral” de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo. Se usó el diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 310 docentes del nivel Primaria de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Satipo. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y la observación reactiva. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario para la evaluación de la variable “Gestión educativa” y el cuestionario para la variable “Clima laboral”. Los principales resultados mostraron que en la dimensión “Gestión Educativa” la percepción de los docentes de Satipo es buena con 57,74%, de la misma manera se observa un mismo panorama en la dimensión “Clima Laboral” con 50,32%. Se concluye entre otras cosas que existe una relación positiva alta entre ambas dimensiones en los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Palabras clave: Gestión educativa, clima laboral, docentes, institución educativa.



Abstract

Its objective was to determine the relationship that exists between “Educational Management” and the “Work Climate” of teachers in Educational Institutions at the Primary level in the province of Satipo. The descriptive correlational design was used, the sample was made up of 310 teachers at the Primary level of Public Educational Institutions in the province of Satipo. The technique used for data collection was the survey and reactive observation. The instrument that was used was a questionnaire for the evaluation of the variable “Educational management” and the questionnaire for the variable “Work environment”. The main results showed that in the dimension “Educational Management” the perception of Satipo teachers is good with 57.74%, in the same way the same panorama is observed in the dimension “Work Climate” with 50.32%. It is concluded, among other things, that there is a high positive relationship between both dimensions in the teachers of the Primary level Educational Institutions in the province of Satipo.

Keywords: Educational management, work environment, teachers, educational institution.

Introducción

En el ámbito global se evidencia el interés de mejorar la educación siendo una preocupación de cada país, en su afán de mejorar la calidad educativa basada en la gestión, los países despliegan todo el esfuerzo necesario para brindar una calidad educativa dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Cabe señalar que la educación, especialmente la gestión educativa, delimitan a los intereses de un país, de acuerdo con las políticas y modelos

que se diseñan. Esto significa que la educación y la gestión encaminan sus metas a interés estratégicos acorde al contexto.

Por ello, la UNESCO (2004) menciona que la gestión favorece la dinamización de sistemas educativos, siendo la ciudadanía en su conjunto quienes deben recibir una educación acorde a los cambios vertiginosos de la ciencia y tecnología, en un contexto globalizado dando una mirada a diversos factores éticos, sociales y culturales para mejorar la educación en la formación interdisciplinar de los estudiantes.

La educación en el Perú en las últimas décadas ha presentado diversos cambios con respecto al proceso de aprendizaje, es importante dar una mirada holística referente a la gestión educativa, es decir a las herramientas y mecanismos que interviene en la organización de las instituciones educativas que son los pilares en el funcionamiento educativo.

Así mismo, Ministerio de Educación (MINEDU, 2011) siendo la institución encargada de diseñar las políticas educativas en el país, ha puesto todo el esfuerzo en priorizar el liderazgo de los directores de las escuelas públicas del Perú, con la finalidad de mejorar la gestión educativa, por ende, el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

La gestión educativa no solo abarca al campo administrativo y financiero, es también optimizar la organización de los directivos, docentes y estudiantes en la programación de las diversas herramientas que permitan desarrollar acciones necesarias para el buen funcionamiento de la institución educativa.

Es por ello que la gestión educativa debe propiciar un clima laboral favorable para directores, docentes, estudiantes y padres de familia, promoviendo la empatía, el trabajo en equipo, la solidaridad y el respeto entre todos los miembros.

En esta perspectiva se puede advertir sobre un manejo adecuado sobre el término gestión y manejo de las herramientas de gestión educativa. Es decir, priorizan el talento humano de aquellos docentes, mientras otras posturas esgrimen como el manejo de recursos económicos, también hay quienes mencionan como parte de la gestión educativa el dominio del conocimiento y la valoración de una actitud.

Al respecto Sánchez (2010) menciona que la Gestión Educativa es la cristalización de los diversos niveles de gestión dentro de una institución educativa, desde un enfoque organizativo que fortalezca el funcionamiento y práctica de interacción entre los actores educativos. Priorizan su atención en la generación de cambios internos desde el diagnóstico, seguimiento y evaluación de manera conjunta entre los miembros de la comunidad escolar.

La “Gestión Educativa se determina lineamientos desde el sistema para el sistema; marca las relaciones, articulaciones e intercambios entre currículos, programas de apoyo y propuestas que aterrizan en la escuela” (Alvarado, 1998, p. 132).

El entorno laboral es un elemento temporal de la vida de una organización. En este sentido, el entorno se basa en una cultura organizacional que es un elemento más duradero enraizado en la historia, valores y tradiciones de la organización.

El lugar de trabajo rodea a los empleados en el entorno de una organización, marca una gran diferencia de una empresa a otra y abarca un conjunto de características que reflejan su comportamiento. Lo que surge de ellos es que es externo al individuo, lo rodea, y que hay uno en la realidad de la organización.

Así mismo, respecto al tópico se han realizado diversas investigaciones:

Tinco (2015) realizó una investigación descriptiva correlacional con la finalidad de evaluar la influencia de la Gestión Educativa y el Clima laboral. Por su parte, Albañil (2015) investigó sobre la influencia de los docentes, los elementos y los factores en el desarrollo de un buen clima laboral. Por otro lado, Linares (2018) trabajo sobre enfoque cuantitativo sobre la gestión educativa y el clima organizacional. También, Bastidas (2018) ejecuto sobre la relación que existe entre la gestión directiva y el clima organizacional y Ramos (2018) indago respecto la relación entre las variables clima institucional y la gestión educativa, entre otros.

Se han realizado diversas investigaciones sobre la variable “Gestión Educativa”; sin embargo, todavía no se advierte ninguna investigación con la variable “Clima laboral” es por ello que se planteó el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre la Gestión Educativa y el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo?, cuyos problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima laboral de los docentes de las Instituciones educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo?, ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo?, ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y el clima laboral de los docentes de las Instituciones educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo?, ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo?

Para dicha investigación se tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión Educativa y el clima laboral de los docentes de las Instituciones educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo. Dentro de los objetivos específicos se planteó los siguientes: Establecer la

relación que existe entre la gestión institucional en el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo, identificar la relación que existe entre la gestión pedagógica en el clima laboral de los docentes de las Instituciones educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo, comprobar la relación que existe entre la gestión administrativa en el clima laboral de los docentes de las Instituciones educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo, analizar la relación que existe entre la Gestión Comunitaria en el clima laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Los resultados de esta investigación permitieron señalar la relación entre la Gestión Educativa y clima laboral, es significativa.

Método

Método general: Método científico.

Enfoque: Cuantitativo.

Diseño: Descriptivo correlacional.

Población y Muestra

La población estuvo conformada por 1619 docentes del nivel Primaria de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Satipo y la muestra consistió en 310 docentes del nivel Primaria de Instituciones Educativas Públicas de la provincia de Satipo.

La técnica de muestreo que se utilizó en la investigación es el muestreo no probabilístico, intencional o criterial, basada en las características de los docentes de la provincia de Satipo.

La técnica de recopilación de datos que se utilizó fue la encuesta y la observación reactiva.

Resultados

Tabla 1

Niveles de percepción de la variable: Gestión Educativa.

Niveles	fi	%
Buena	179	57,75%
Regular	131	42,25%
Mala	0	0%
Total	310	100%

Nota: Resultados del cuestionario

En la tabla 1 sobre los resultados de la distribución porcentual de la muestra de docentes del nivel primaria de la provincia de Satipo, se puede observar que el 57,75% (179) docentes percibieron que la variable “Gestión Educativa” es buena, el 42,25% (131) docentes percibieron que es regular.

Así mismo, se observa que no existe ninguna percepción mala acerca de la variable Gestión Educativa.

Tabla 2

Niveles de percepción de la variable: Clima Laboral.

Niveles	fi	%
Buena	156	50.32%
Regular	154	49.68%
Mala	0	0%
Total	310	100%

En la tabla 2 sobre los resultados de la distribución porcentual de la muestra de docentes del nivel primaria de la provincia de Satipo, se puede observar que el 50,32% (156) docentes percibieron que la variable “Clima laboral” es buena, el 49,68% (154) docentes percibieron que es regular.

Así mismo, se observa que no existe ninguna percepción mala acerca de la variable “Clima laboral”.

Prueba de hipótesis

Gestión educativa y Clima laboral

Hipótesis general N° 1

H₁: Existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el clima en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión Educativa y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Nivel de significación

El nivel de significancia teórica $\alpha=0.05$

Corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%

Regla de decisión

El nivel de significación “p” es menor que α , se rechaza la H₀

El nivel de significación “p” no es menor que α , no se rechaza la H₀

Prueba estadística

La prueba estadística que se empleó ha sido la estadística inferencial Rho de Spearman.

Tabla 3

Grado de correlación entre la variable Gestión educativa y la variable Clima laboral

			variable Gestión educativa	variable Clima laboral
Rho de Spearman	Variable Gestión educativa	Coefficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Variable: Clima laboral	Coefficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

Debido a que $p=0,000$ es menor que $0,05$, se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis advierten evidencias notables para mencionar que la variable Gestión educativa, tiene relación positiva muy alta ($Rho=,863$) y significativa (p valor= $0,000$ menor que 0.05) con la variable Clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Gestión Institucional y clima laboral

Hipótesis específica 2

H₂: Existe una relación significativa entre la Gestión Institucional y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión Institucional y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Tabla 4

Grado de correlación entre la dimensión Gestión Institucional y variable Clima laboral

			Dimensión Gestión institucional	Variable Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	310	310
	Variable Clima laboral	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	310	310

Debido a que $p=0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis muestran evidencias suficientes para afirmar que la dimensión Gestión institucional tiene relación positiva alta ($Rho=,781$) y significativa (p valor= $0,000$ menor que $0,05$) con la variable Clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Gestión Pedagógica y clima laboral

Hipótesis específica 3

H₃: Existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión Pedagógica y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Tabla 5

Grado de correlación entre la dimensión Gestión Pedagógica y variable Clima laboral

			Dimensión Gestión pedagógica	Variable Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Gestión pedagógica	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,807**
		N	310	310
	Variable Clima laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,807**	1,000
		N	310	310

Debido a que $p=0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis muestran evidencias suficientes para afirmar que la dimensión Gestión pedagógica tiene relación positiva muy alta ($Rho=,807$) y significativa (p valor= $0,000$ menor que $0,05$) con la variable Clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Gestión Administrativa y clima laboral

Hipótesis específica N° 4

H₄: Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Tabla 6

Grado de correlación entre la dimensión Gestión administrativa y la variable Clima laboral

			Dimensión Gestión administrativa	Variable Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,739** ,000
		N	310	310
	Variable Clima laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,739** ,000	1,000 .
		N	310	310

Debido a que $p=0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis muestran evidencias suficientes para afirmar que la dimensión Gestión administrativa tiene relación positiva alta ($Rho=,739$) y significativa (p valor= $0,000$ menor que $0,05$) con la variable Clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Gestión Comunitaria y clima laboral

Hipótesis específica N° 5

H₅: Existe una relación significativa entre la Gestión Comunitaria y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

H₀: No existe una relación significativa entre la Gestión Comunitaria y el clima laboral en los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Tabla 7

Grado de correlación entre la dimensión Gestión comunitaria y la variable Clima laboral

			Dimensión Gestión comunitaria	Variable Clima laboral
Rho de Spearman	Dimensión Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,338** ,000
		N	310	310
	Variable Clima laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,338** ,000	1,000 .
		N	310	310

Debido a que $p=0,000$ es menor que $0,05$ se rechaza la H_0

Los valores obtenidos en la prueba de hipótesis muestran evidencias suficientes para afirmar que la dimensión 4: Gestión comunitaria tiene relación positiva baja ($Rho=,338$) y significativa (p valor= $0,000$ menor que $0,05$) con la variable Clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo.

Discusión

A continuación, se presenta el análisis y discusión de los resultados, como se puede apreciar en la tabla 7, el 57,74% de docentes percibe que la “Gestión Educativa” es buena, así mismo se observa que ningún docente tiene una mala percepción de la misma. Estos resultados son corroborados por La Rosa (2019) en su investigación sobre “Gestión Educativa y clima laboral en docentes”, cuyos resultados advierten la buena percepción respecto a la gestión, en la cual se incluye el rol que cumple el director como gestor y líder respecto a los procesos de planeación, ejecución y evaluación dentro de la Institución Educativa. Cuyo fin es cumplir con las metas trazadas mediante una adecuada organización en la cual, participan los docentes con la finalidad de mejorar la calidad educativa propiciando el desarrollo del enfoque por competencias. Mora (1999) manifiesta que la “Gestión Educativa” es considerado como el conjunto de actividades que realizan las personas y que tienen objetivos y propósitos que se tiene que cumplir para la mejora de la institución, esta gestión se lleva a cabo en tres áreas fundamentales como: el área institucional, pedagógico, en los recursos y los resultados, es por ello que tanto la Gestión educativa como el clima laboral favorecen el trabajo óptimo, eficiente y eficaz en una Institución Educativa.

Así mismo, en la tabla 8 se evidencia que el mayor porcentaje respecto a la “Gestión institucional” es buena con un 61,93% y no se evidencia ninguna percepción mala acerca de la dimensión. Linares (2018) menciona que la “Gestión Institucional” es concebida como las capacidades individuales y colectivas que se enmarcan a incentivar la dirección de una Institución Educativa, con la finalidad de lograr su autonomía para la realización y transformación acorde a los cambios y exigencias de las políticas educativas que van hacer canalizadas mediante la interrelación

entre los agentes de la comunidad educativa.

Es por ello, que los resultados obtenidos en esta investigación señalan que existen una planificación adecuada que conllevan a lograr el propósito que se propone en los documentos de gestión como el PEI, PCI, entre otros; también se puede advertir que el liderazgo que ejerce el director es adecuado para el logro de los aprendizajes (Ministerio de Educación [MINEDU], 2011).

Del mismo modo, se puede apreciar en la tabla 9 sobre la “Gestión pedagógica” que la muestra evaluada posee una percepción buena con 69,36% y ningún sujeto tiene una mala percepción del mismo modo, Ramos (2018) desarrolló una investigación sobre el clima institucional y la gestión educativa, donde se puede apreciar que sus resultados muestran que los docentes poseen una gestión pedagógica eficiente. Esto quiere decir que en esta dimensión se prioriza los procesos de enseñanza aprendizaje, las estrategias, las habilidades y actitudes que debe poseer cada docente en su labor pedagógica, con la finalidad de mejorar su desempeño y competencia (Ministerio de Educación [MINEDU], 2011).

En la tabla 10 se puede observar los resultados de los docentes de la provincia de Satipo, donde el 53,55% tienen una buena percepción respecto a la dimensión “Gestión Administrativa”, esto quiere decir que en las Instituciones educativas de los docentes evaluados se realizan acciones y estrategias que favorecen el buen funcionamiento de recursos humanos, así como materiales, aspectos económicos, procesos técnicos de manejo de seguridad e higiene con la finalidad de brindar un buen servicio educativo a la sociedad.

Para Ramos (2018) la gestión administrativa es eficiente al igual que la presente investigación donde se arrojan resultados favorables respecto a esta dimensión lo que implica que los directivos y docentes de Satipo

efectúan una adecuada administración en cumplimiento de las metas trazadas con la finalidad de concretizar los objetivos institucionales.

La gestión administrativa es considerada como el conjunto de actividades que se realiza en la Institución Educativa con el propósito de dirigir y organizar de manera anticipada, todas las actividades de manera anticipadas para disminuir los efectos negativos o los posibles problemas que puedan afectar a la Institución (Ministerio de Educación [MINEDU], 2011).

En la tabla 11 se puede observar un panorama diferente a las otras dimensiones de la gestión comunitaria ya que, el 61,93% de docentes evaluados perciben una “Gestión Comunitaria” es regular, debido a la poca participación y compromiso de los padres de familia, poca realización de convenios con las diferentes instituciones que se encuentran alrededor de la Institución Educativa. Es por ello, factible realizar alianzas con diversas instituciones que permitan brindar un servicio educativo de calidad, donde se involucren los agentes externos (La Rosa, 2019).

En esta dimensión se puede visualizar que la comunidad educativa conformado por los padres de familia son un elemento muy importante para desarrollar la gestión institucional. Dentro de ello la gestión se enfatiza a realizar alianzas y diversos convenios interinstitucionales que se realizan con diversas instituciones con la finalidad de cumplir con los objetivos para la mejora continua de la institución (Ministerio de Educación, 2011).

En la tabla 12 se puede apreciar que “Clima Laboral” es bueno con 50,32%, debido que los docentes de Satipo mencionan que existe la predisposición de realizar trabajos en equipo interactuando todos los miembros de la comunidad educativa con el objetivo de lograr un entorno laboral adecuado para alcanzar las metas de una educación integral.

Así mismo, Albañil (2015) en la investigación sobre “Clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura” menciona que el clima laboral que se evidencia en la Institución donde realizó su investigación es regular con ascendencia a bueno debido a la poca interrelación entre directivo, docentes y padres de familia, lo que evidencia una escasa comunicación entre los actores educativos. Esta investigación resalta la importancia que de favorecer espacios que contribuyan a fomentar un clima laboral adecuado donde los agentes educativos ayuden a lograr las metas trazadas a corto, mediano y largo plazo en beneficio de una convivencia armónica.

Es importante señalar que tener un buen ambiente en la Institución Educativa genera sentimientos positivos hacia el trabajo que realizan los agentes educativos, si esto no se llevaría de manera adecuada afectaría a la productividad de la misma, es por ello que es importante un buen clima institucional dentro de las Instituciones educativas (Vega, 2006).

Conclusión

- A raíz de evidencias contundentes se puede señalar que existe una relación positiva alta entre Gestión educativa y Clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo. Lo que implica que las acciones realizadas por la plana directiva y docentes con el fin de cumplir diversos objetivos conlleva a emplear recursos de manera eficiente. Por ende, el trabajo se realiza en equipo con la participación de todos los miembros, respetando las ideas y opiniones, lo que favorece propiciar un ambiente saludable en la interrelación de los directores, docentes, administrativos, estudiantes y padres de familia en las instituciones educativas.
- La dimensión gestión institucional con respecto a la relación con el

clima laboral, se puede mencionar que existe una relación positiva alta entre los docentes de las Instituciones educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo. Lo que implica que la institución reconoce la jerarquía organizativa de todos los miembros que laboran, así mismo, valoran las potencialidades de manera individual y colectiva en la satisfacción de los intereses y necesidades de la institución. Todo ello es reflejado en las interrelaciones, con vínculos que fomentan el trabajo en equipo entre los agentes educativos.

- Por otra parte, en la dimensión de gestión pedagógica respecto con el clima laboral presenta una relación positiva alta en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo. Lo que conlleva señalar que los docentes enfocan sus esfuerzos en identificar, valorar y promover los diversos estilos de aprendizajes en sus estudiantes, con herramientas que potencialicen sus habilidades, y ello tiene repercusión evidente en la buena interrelación que presentan cada uno de los agentes educativos.
- Así mismo, en la dimensión gestión administrativa se puede apreciar que presenta una relación positiva alta con la variable clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo. Se puede dilucidar que los miembros de la escuela de manera organizada conllevan al logro de objetivos mediante la elaboración de documentos de gestión, todo ello con participación y trabajo colaborativo de cada miembro de la institución.
- Finalmente, en la dimensión gestión comunitaria se evidencia una relación positiva baja con el clima laboral en los docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de la provincia de Satipo. Se puede entender que todavía falta mejorar alianzas estratégicas hacia la comunidad, también el trabajo en equipo necesita ser canalizado para fortalecer lazos con los padres de familia, y otras instituciones importantes.

Referencias Bibliográficas

Adaptación española TEA Ediciones. S.A.

Albañil, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. Repositorio institucional.

Alvarado, O. (1998). Gestión Educativa. Casos y Ejercicios.

Bastidas, J. M. (2018). La gestión directiva y el clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen Jauja-Junín [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional.

de la Provincia de Islay [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional.

Decreto Supremo N°009-2005-ED. (2005).

Editorial Fondo de Desarrollo, Primera Edición. Lima Perú. Pp. 132.

G. (2010). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México.

Gallegos, J. (2004). Gestión educativa en un proceso de descentralización. Editorial San Marcos.

La Rosa, E. (2019). Gestión educativa y clima laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N° 20402 “Virgen de Fátima”, Huaral-2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

Ley General de Educación N°28044. (2003).

Linares, J. L. (2018). Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas-Lima [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

- Mejía, M. (2010). Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, Guatemala.
- Moos, R. (1984). La escala de clima Social Familiar. Adaptación española TEA. Ediciones S.A.
- Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1984). Escalas de Clima Social.
- Mora, M. J. (1999). Transformación y gestión curricular de la Universidad Antioquia. Colombia.
- Ramos, W. (2018). Relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la Institución Educativa Patrón Apóstol Santiago del distrito de Lucanas [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional.
- Rodríguez, N. (2004). El Clima Escolar. Revista digital “investigación y educación”.
- Rojas, M. (2018). Gestión institucional y clima laboral según docentes en las instituciones educativas de la red 04 – Callao [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
- Sánchez, J. F., Escalante, J.C., Villa, M.A., Aranda, M.T. y Segundo
- Sánchez, V. S. (2020). Propuesta de taller de clima laboral en la Unidad Educativa Eugenio Espejo, Santa Elena [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
- Suárez, C. R. (2015). Clima Institucional y su relación con la gestión educativa de la institución educativa “San Miguel” de la provincia de San Miguel – Cajamarca – 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio institucional.

- Tinco, S. (2015) Gestión educativa y su influencia con el clima laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas del Nivel Primaria.
- Vega, D. (2006). Panorama sobre estudios de Clima organizacional en Bogotá. Colombia: Revista diversita-perspectivas en Psicología.
- Zapata, V. P. (2018). La gestión Educativa y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Bellavista, Sullana [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.