

GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN CINCO INSTITUCIONES EDUCATIVAS. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA.

MANAGEMENT MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN FIVE EDUCATIONAL INSTITUTIONS. VILLA MARÍA DEL TRIUNFO. LIMA.

GESTÃO GESTÃO E CLIMA ORGANIZACIONAL EM CINCO INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO. VILLA MARIA DEL TRIUNFO. LIMA.

Recibido: 8/10/2024

Aceptado: 15/10/2024

Aprobado: 23/11/2024

Horocia **MOZOMBITE VALDIVIEZO**¹

María Emperatriz **ESCALANTE LÓPEZ**²

Resumen

El estudio científico que hemos llevado a cabo es de naturaleza básica, correlacional descriptivo, no experimental. Los elementos de estudio son dos: la administración Directiva y el ambiente de organización del profesorado en el nivel primario de las IEs del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. La población comprende a 356 maestros y administrativos, y la muestra final estuvo compuesta por 185 profesores de los centros educativos de Villa María del Triunfo.

La estructura del estudio es transeccional, correlacional descriptivo. transversal, biviariada. Se elaboraron dos encuestas estructuradas como medición para la recopilación de datos, que incluyen dos aspectos: para evaluar el ambiente organizacional con sus dimensiones: Comunicación, confianza, motivación para la participación y liderazgo, que incluye 38 ítems. Por otro lado, el segundo es el punto de vista del profesor y el administrativo, que incluye 14 interrogantes acerca de la administración del Director que se realizaron a los 40 profesores de la muestra. Las herramientas satisfacen las características de validez según los jurados expertos y fiabilidad.

La investigación propone la siguiente hipótesis de investigación: la gestión administrativa del director tiene impacto en el Clima Organizacional. De acuerdo con la

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID:

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-2847-3782>

correlación de Rho de Spearman de 0,426, 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.

Palabras clave: Gestión Directiva – Cultura Organizacional – Villa María del Triunfo – Lima

Abstract

The scientific study that we have carried out is of a basic nature, non-experimental causal correlational. The study elements are two: the administration of the Director and the organizational environment of the teachers at the primary level of the educational institutions in the district of Villa Maria del Triunfo, Lima in 2013. The population includes 356 teachers and administrators, and the final sample was made up of 185 teachers from the educational centers of Villa María del Triunfo.

The structure of the study is transectional, correlational and causal. cross-sectional, bivariate. Two structured surveys were developed as a measurement for data collection, which include two aspects: to evaluate the organizational environment with its dimensions: Communication, trust, motivation for participation and leadership, which includes 38 questions. On the other hand, the second is the point of view of the teacher and the administrator, which includes 14 questions about the Director's administration that were asked of the 40 teachers in the sample. The tools satisfy the characteristics of validity according to expert juries and reliability.

The research proposes the following research hypothesis: the Administrative Administration of the director has an impact on the Organizational Climate at the primary level of the educational institutions in the district of Villa María del Triunfo, Lima. According to Spearman's Rho correlation of 0.426, there is a moderately significant association between the variables. Furthermore, according to the highly relevant independence tests (***) $p < .000$, the hypothesis is supported:

Key Words: Management – Organizational Culture – Villa María del Triunfo – Lima

Introducción

Hoy se vive en mundos que cambian rápidamente. Los avances de tecnología y las aldeas globales son características importantes laborales en el que maniobran las organizaciones actuales. En este contexto, las principales preocupaciones de la organización social e institucional varían según las percepciones de los empleados

sobre las estructuras y procesos del entorno laboral. El clima organizacional de los gerentes y profesores puede cambiar con el tiempo con el conocimiento, la solidaridad laboral, los desarrollos tecnológicos, las leyes laborales, las regulaciones gubernamentales y el crecimiento organizacional. Los puestos de los empleados pueden verse afectados internamente por el entorno general en el que están.

Son importantes las motivaciones, liderazgos y comunicaciones, que influyen significativamente en comportamientos de la persona. Lo armonioso y unidad de la persona es una gran fortaleza y niveles de producciones y, por tanto, satisfacen los componentes educativos. Por lo que, es necesario realizar investigaciones para descubrir los principales factores que crean un ambiente de trabajo deficiente para que las instituciones educativas puedan trabajar en armonía y mejora de la calidad educativa, y nuestros estudiantes sean los más beneficiados. En este sentido, se pretende diagnosticar la gestión directiva y su relación con climas organizacionales, con el fin de ofrecer un cumplimiento efectivo de los procesos y respuestas antes mencionados a los clientes y la necesidad del proveedor (agente de formación). Asimismo, el objetivo de este trabajo, a pesar de sus limitaciones, es realizar un estudio innovador y lograr respuestas que nos conduzca a una actitud liderada por la gestión ante las transformaciones y los cambios, especialmente un alto nivel de integración y compromiso. La estructura de esta tesis consta de cuatro capítulos, que se analizan con más detalle a continuación.

Objetivo general

Identificar si gestiones directivas se relacionan con climas organizacionales del personal docente del nivel de primaria en cinco IEs de Villa María. Lima.

Objetivos Específicos:

1. Establecer si existe relación entre la planificación directiva y climas organizacionales docentes en cinco Instituciones educativas en Villa María. Lima.
2. Determinar si existe relación entre organización directiva climas organizacional es docentes en IEs de la muestra.
3. Conocer la relación que existe entre la gestión directiva con climas organizacionales del personal docente. IEs de la muestra de estudio.

Gestión directiva

Misad et al., gestión directiva. (2022a), el segundo factor está relacionado con el rendimiento académico, donde ocupa un primer lugar la influencia de los docentes como

líderes del aprendizaje en el aula. El rol de liderazgo que desempeña el director en la IE debe reflejar en climas organizacionales armoniosos, por lo que la dirección asegura y crea un ambiente ideal de aprendizajes y realizar procesos de formación efectivos, desarrollo de habilidad socioemocional y brinda formaciones integrales. Centrándose en una relación interpersonal armoniosa, promoviendo convivencias pacíficas, estimulando intereses estudiantiles por aprender y promover la competencia y el progreso son características típicas de este tipo de entorno. Resolver los conflictos con respeto, seguir las reglas y no incurrir en arbitrariedades o conflictos que perjudiquen a un miembro de comunidades educativas. Del Carmen et al. (2022), recomiendan que la dirección aborde los desafíos y oportunidad que enfrenta el líder educativo en el liderazgo, especialmente en el período de cambio actual, relacionados con tema como innovaciones, transformaciones digitales, inclusiones y equidades educativas, gestiones de diversidades culturales y aprendizajes permanentes. La creación de un equipo pedagógico es un punto clave que se debe gestionar día a día para conseguir buenos resultados. También demuestran lo importante de visiones estratégicas, liderazgos educativos y colaboraciones en liderazgos eficaces.

Además, Ripoll et al. (2021) propusieron el liderazgo como un factor integral en la determinación de estrategia, acción y mecanismo que influyan y alienten a docentes y administrativos a participar en los procesos institucionales y alcancen visiones y misiones deseadas, que brinden a los docentes el incentivo necesario para lograr mejor sus objetivos. Práctica docente. Es una cuestión candente en gestiones de todo tipo de una institución y organización, porque la persona es recurso importante en el triunfo de algún emprendimiento. Gestiones directivas de personas implican planificar, organizar, dirigir y controlar el recurso humano de una institución para maximizar su eficacia y eficiencia. Las funciones directas de gestión de recursos humanos incluyen seleccionar y contratar al empleado, la formación y proceso para desarrollar habilidad, evaluar desempeños, administrar compensación y beneficio, gestiones conflictivas y promover prosperidad. Incluye implementar política y práctica de promoción de diversidades e inclusiones en sitios laborales, utilizando métodos que permitan gestionar a las personas de forma más eficaz y eficiente.

Según Yano et al. (2021) En una reunión organizada por la UNESCO, mencionaron que se desarrolló diversa iniciativa y programa en relación a gestiones de las dimensiones educativas y culturales. Lo es el Instituto Internacional de Planificación de la Educación, cuya finalidad es la mejora de gestiones y planificar sistemas educativos en todo el mundo. El Instituto Internacional de Planificación de la Educación

brinda capacitación y educación a gerentes y administradores educativos en la implementación de la planificación estratégica y la evaluación de la política educativa.

Gestión del director.

Un director es un administrador y líder educativo que facilita y facilita las actividades educativas para lograr resultados óptimos en beneficio de la comunidad educativa (Pozner, 2000). Actividades de gestión pensadas del MINEDU dentro de la estructura. Esto muestra que los directores tienen la responsabilidad de gestionar las condiciones que mejoren el aprendizaje y planificar con la comunidad educativa.

Gestiona el proceso de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas y se encarga de dirigir la actividad profesional para desarrollar capacidad, conocimientos y destrezas del estudiante. centrarse en mejorar el aprendizaje de los estudiantes. Implementar amistades sistemáticas y reflexiones compartidas para lograr los objetivos de aprendizaje. Promueve la innovación, las buenas prácticas y al mismo tiempo asume la responsabilidad administrativa y financiera de la comunidad educativa para promover y gestionar los resultados del aprendizaje, restaurando así el valor de las actividades escolares y garantizando el compromiso con un aprendizaje de calidad. El director está capacitado para organizar y dirigir toda actividad necesaria lograr el objetivo de mejoramiento y fortalecimiento de cualquier institución educativa.

Sus actividades definen el objetivo de instituciones educativas en términos de aprendizaje, valores, visión compartida e interacción de los miembros. El liderazgo educativo se ocupa del conocimiento de la planificación estratégica, la gestión de recursos y los marcos regulatorios y evalúa la capacidad para gestionar los procesos educativos en un entorno que respete la participación democrática y armonía de todos los componentes educativos. El proceso mediante el cual los docentes practican la enseñanza en beneficio del aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

En un estudio realizado en Perú concluyeron que los administradores dedican su tiempo a trámites burocráticos, limitando así sus responsabilidades en procesos de aprendizajes y controlando la acción del personal de la institución (Calidad Educativa 2006). Black y Porter (2006) definen la gestión como "el

proceso de construir y utilizar conjuntos de instrucciones para realizar tareas en un entorno organizado". Busque estrategias de participación en toda la institución educativa para mejorar las habilidades de las personas, ilustrarlas, prevenir errores y mejorar continuamente la experiencia educativa.

Gestión Escolar

Es una forma de organizar adecuadamente los recursos disponibles en los procesos que permiten lograr los resultados y el propósito institucional. Desarrolla el potencial del docente, diseña, coordina, dirige la labor docente y gestiona la disponibilidad de una institución para desafiar la labor institucional. La gestión escolar evalúa e impulsa al proyecto escolar para alcanzar mejores resultados de aprendizaje para todas y todos los estudiantes, además, garantiza acciones como el acampamiento y monitoreo docente de manera rigurosa y equitativa, la fortaleza docente, gestiones de convivencias escolares y el establecimiento de relaciones con la comunidad educativa. Todo esto con liderazgo pedagógico y el foco puesto en el estudiante para alcanzar su máximo potencial. Esta lógica implica que el directivo o directiva trabaja para fortalecer el potencial pedagógico del equipo docente en el aula.

El desafío del directivo es mayor puesto que las actividades consisten en lograr las dimensiones educativas en los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes tal como lo indica en el Artículo 66 de LGE., de acuerdo que lo señala el Currículo Nacional y el PEN al 2036. Quiere decir que la gestión escolar contiene a toda una comunidad educativa con participación democrática que permitirá el actuar docentes y directivos de acuerdo con las necesidades de cada escuela, involucrando a al padre y madre de la estirpe.

La gestión escolar tiene la finalidad de garantizar desarrollos integrales del estudiante y garantiza accesos al proceso educativo básico hasta que terminen las trayectorias educativas en base a dimensiones de gestión escolar que todos debemos conocer y aplicar en las instituciones educativas, las misma que deben ser plasmadas en los instrumentos de gestión y a las necesidades de las instituciones educativas. La gestión escolar básicamente está centrada en lo pedagógico sin descuidar los aspectos administrativos, estratégicos y comunitarios. Podemos decir que últimamente la educación peruana está avanzando de manera progresiva, por ello. El MINEDU presenta propuesta y compromisos de gestión escolar que desde el 2014 ha venido siendo reajustada con información necesaria para su cumplimiento. El actor principal que debe impulsar para dar funcionamiento a los compromisos, es el líder pedagógico,

con el fin de involucrar al personal educativo en la mejora de los logros del aprendizaje estudiantil. El lineamiento denominado MBDD de la gestión es una guía de la elaboración del sistema educativo, porque da forma al perfil docente con competencias necesarias para sus indicadores de formación y evaluación. Por lo tanto, Una buena gestión escolar alcanzará las expectativas que incluyen el éxito de los aprendizajes, y garantiza la permanencia en la formación de los alumnos permitiendo alcanzar metas comunes, (MDDD. Minedu.2014)

Cultura Organizacional

Las variables organizacionales que influyen en el rendimiento El concepto de "capitales humanos" a cortos, medios y largos plazos incluyen conceptos del entorno de organización, que determinan entornos laborales y la oportunidad de mejorar que surgen al evaluar y analizar, concentrándose en el aspecto pertinente del especialista y para optimizar rendimientos de su equipo.

Davis (1981) Propone que climas organizacionales abarcan entornos humanos y físicos que realizan labores diarias. Es relevante para satisfacer y para la producción. Está estrechamente vinculado al saber y destrezas de liderazgos empresariales, las conductas de las personas, sus formas laborales y relación con el resto, sus interacciones con la compañía y los equipos empleados, además de sus propias actividades.

El término climas organizacionales son relativamente recientes, en bibliografías especializadas se utilizan diversas palabras y caracterizarlo, tales como entornos, culturas de la organización, ambiente de aprendizaje, entre otras. A pesar de que estos términos tienen similitudes, distintos enfoques pueden provocar variaciones en la variable que constituyen conceptos. Martín Bris (1999) indica un déficit significativo en la investigación de climas organizacionales: ausencia de teoría científica robusta que faciliten entender sus estructuras, dimensiones esenciales y las conexiones entre sus variables climáticas. Esto ha originado múltiples disquisiciones de climas que comprenden distinta medida.

Anderson (1982) enfatiza que visiones acerca de climas difieren dependiendo de qué aspectos ambientales se consideran esenciales en su desarrollo, como ecologías, el ambiente, entidad social o culturas. Esta percepción se basa en los factores empleados para establecer la dimensión y en la manera en que se mide, lo que lleva a fluctuaciones en las conclusiones respecto a los efectos del clima. En términos generales, el clima organizacional se refiere a cómo las personas, ya sean internas o externas, perciben o comprenden las estructuras y procesos que se presentan en la realidad

interna del ambiente y el trabajo de la organización. Es crucial entender que el ambiente organizacional juega un rol vital en la existencia de la organización y que crear un ambiente apropiado es vital para el avance, dado que impacta a todos los integrantes de la organización, incluyendo alumnos, padres, profesores, personal de administración, servicios y directivos.

Caligiore y Díaz (2005) realizaron una evaluación del ambiente laboral y el rendimiento de los docentes en la Facultad de Enfermería, Nutrición y Medicina de la Universidad de Los Ángeles (ULA) en Venezuela. Este análisis se fundamentó en un proyecto viable de naturaleza descriptiva y de campo, con la implicación de 311 profesores en labor, de los cuales se eligió una muestra de 86 a través de un muestreo estratificado simple.

Los hallazgos mostraron una calificación global de evaluación climática de 2,96 en una escala de 1 a 5, lo que indica un nivel de eficacia funcionalmente deficiente. Se consideró que la estructura organizativa de los profesores era mecánica e ineficaz. Pese a que no se detectaron diferencias notables en el rendimiento académico entre las disciplinas de medicina y enfermería, se notaron diferencias en el área de la nutrición, que podrían estar vinculadas con el estilo de liderazgo y las interacciones personales.

Elementos del clima organizacional

El clima organizacional se refiere a las condiciones y particularidades del ambiente de trabajo que los empleados perciben tanto de forma directa como indirecta, y que impactan en su conducta laboral. Como indicó Davis (1981), hay diversos elementos comunes que favorecen la formación de un entorno de trabajo positivo. Estos factores son:

- Cualidades de liderazgo
- Nivel de confianza
- Comunicarse en sentido ascendente o descendente
- responsabilidad
- Me siento útil en el trabajo
- Compensación justa
- Oportunidad
- Presión de trabajo razonable
- Controles, estructuras y burocracia adecuados
- Implicación y participación de los empleados

Esto evidencia que las personas deben tener total confianza en la organización, políticas laborales que beneficien a los empleados, interactuar con los directivos en el

entorno laboral y poder involucrarse en el crecimiento de la empresa y perseguir la misma dirección de mejora.

Como el factor humano que moldea la organización tiene un rol crucial en las organizaciones contemporáneas y su conducta, emociones y pensamientos moldean la organización, se está incrementando el interés en el análisis del clima organizacional. Conductas, emociones y pensamientos acerca del desarrollo organizacional.

García (2009) llevó a cabo una investigación denominada "El efecto del ambiente organizacional en el rendimiento del aprendizaje en las instituciones educativas UGEL 14 Oyón". Este análisis se enfocó en la dimensión conceptual del ambiente organizacional en los centros educativos, donde el liderazgo, ya sea positivo o negativo, se manifiesta en las interacciones personales entre líderes y profesores, su interacción recíproca, su vinculación con la institución y su crecimiento profesional.

Es importante destacar que el concepto de "clima organizacional" ha despertado el interés de los investigadores y se ha empleado con diferentes denominaciones, tales como entorno organizacional o simplemente clima. No obstante, solo en las décadas recientes se ha empezado a tratar y describir este concepto de forma más exacta.

En cuanto a las definiciones de clima organizacional, existen varias perspectivas, que no son necesariamente excluyentes entre sí:

1. Bajo un punto de vista, el clima se interpreta como el entorno organizacional e incluye las condiciones físicas del entorno laboral, tales como infraestructuras, además de factores vinculados con el tamaño, la estructura y las políticas de recursos humanos que impactan de manera directa o indirecta en las personas.

2. Otra visión vincula el ambiente organizacional con los valores, requerimientos, posturas y motivación de las personas, en lugar de con las particularidades de la organización en sí.

3. Finalmente, la definición más aceptada subraya la esencia multidimensional del clima organizacional, teniendo en cuenta que tanto el ambiente como la personalidad individual inciden de forma conjunta en la conducta de los miembros de la organización.

Es crucial subrayar que la cultura de la organización también tiene un vínculo con la calidad del ambiente organizacional.

Frecuentemente, el término clima organizacional se confunde con el término de cultura organizacional, pero se diferencia por ser menos constante a lo largo del tiempo. El ambiente organizacional suele variar y se presenta de forma natural e ineludible en la organización, aunque posee ciertas características de continuidad temporal y

progreso. Por ende, resulta crucial tratar la dinámica y el carácter fluctuante del clima en la organización.

Por otro lado, la cultura organizacional es más firme y está profundamente enraizada en la organización, obteniendo una amplia aceptación de sus integrantes a lo largo del tiempo.

La conexión entre la cultura y el ambiente organizacional es particularmente significativa, dado que las políticas, la misión y los valores que dirigen una empresa, denominados cultura, influyen directamente en la conducta de los individuos y en su percepción del ambiente de trabajo.

Es crucial subrayar que no hay un solo ambiente organizacional, sino que conviven subambientes dentro de la misma entidad. Así pues, una unidad empresarial puede disfrutar de un ambiente laboral positivo, mientras que otra unidad podría sufrir un ambiente menos propicio.

El ambiente empresarial puede establecer la distinción entre compañías prósperas y compañías mediocres. Un ambiente de trabajo positivo se dirige hacia la consecución de metas globales, mientras que un ambiente desfavorable puede disminuir la motivación y provocar situaciones de conflicto y bajo desempeño. Un ambiente laboral estable y positivo puede influir notablemente en la disminución de gastos relacionados con la rotación de personal, retrasos en los proyectos y grados de satisfacción en el trabajo, previniendo la necesidad de incorporar nuevos trabajadores y reduciendo la falta de personal en periodos críticos.

Dentro de las repercusiones de un entorno de trabajo adverso, que además de generar conflictos y disminuir la satisfacción, se incluyen la falta de asistencia y las demoras, que son manifestaciones de esta ausencia.

Durante este período, los empleados se retiran físicamente de la participación activa en la organización.

Los trabajadores descontentos a menudo faltan al trabajo y llegan más tarde que aquellos que están contentos con su entorno laboral.

Un ambiente laboral deteriorado provoca que los trabajadores pierdan el interés por su trabajo, lo que se refleja no solo en un incremento de la ausencia, sino también en lentitud, desánimo y indiferencia, lo que resulta en una reducción de la productividad.

En consecuencia, los trabajadores se distancian psicológicamente del trabajo; predomina una postura rigurosa de satisfacer los requisitos básicos.

Productividad - si la organización logra sus objetivos y lo hace convirtiendo las materias primas en productos al menor costo posible, entonces es productiva, es decir, si es eficiente y eficaz genera satisfacción, y no al revés, es decir.

Si lo estás realizando correctamente, esencialmente lo estás realizando correctamente.

Además, si las compañías reconocen y premian la eficiencia en el trabajo, un aumento en la productividad debería conducir a un aumento en el reconocimiento verbal, a un incremento en los salarios y a unas mayores posibilidades de ascenso, lo cual, a su vez, ayudaría a incrementar la satisfacción en el entorno laboral.

Otra repercusión de trabajar en un ambiente laboral adverso es la rotación, definida como el abandono voluntario o involuntario de un individuo de la organización, en vez de ser meramente un desplazamiento programado de empleados entre distintas responsabilidades.

Características Generales del Clima organizacional

Según las investigaciones llevadas a cabo por la CEPAL en 1999, se reconocen cuatro elementos que inciden en el ambiente organizacional, y su implementación conjunta produce resultados beneficiosos. No obstante, la falta de uno o varios de estos elementos resulta en resultados adversos, y cuando ninguno de ellos se encuentra presente, los resultados se vuelven aún más adversos. Esto sucede especialmente cuando las pautas institucionales se ajustan desde contextos distintos a los propios. Por lo tanto, resulta crucial prestar atención a cada uno de estos elementos y examinar su aplicación en nuestras instituciones educativas, considerando que su correcta combinación puede potenciar el rendimiento global. Los siguientes son los elementos determinantes:

1. Habilidades docentes y de liderazgo comunitario del director en comunicación, planificación y enfoque en metas.
2. La calidad, compromiso y experiencia y estabilidad de los pedagogos de la institución en el centro escolar.
3. Planes y proyectos que tomen en cuenta actividades y relaciones importantes entre la agencia y las familias y su apoyo a las actividades escolares.
4. Elementos emocionales, psicológicos, familiares y sociales.

Estos elementos emocionales, psicológicos, familiares y sociales deben ser tratados de forma reflexiva y personalizada, enfocándose en las necesidades particulares de cada persona mediante una comunicación eficaz. Esta comunicación es vista como un recurso potente para incentivar a los colaboradores y integrantes del equipo laboral, dado que se percibe como un estímulo que impacta a cada participante en su función. Al satisfacer sus variadas necesidades, se aporta al objetivo general de incrementar el rendimiento y fomentar una coexistencia armónica.

Es crucial considerar que estos estímulos pueden ser positivos o negativos, funcionando como incentivadores o desmotivadores. Por ende, es crucial que todos los integrantes estén conscientes de su nivel de responsabilidad en este proceso, además de su independencia y su integración con los demás compañeros. Esto se realiza con el objetivo de promover las habilidades personales, ya sean desarrolladas mediante la educación formal, vivencias socioemocionales en el contexto familiar, institucional o en la comunidad aledaña.

Clima Organizacional en las instituciones educativas.

(García, et al, 2012) Se refiere a los estudios de “El clima organizacional, también llamado entorno organizacional. La organización en una institución es importante porque busca con estrategias la satisfacción de la comunidad. Además, permite mejorar el servicio, mejorar la productividad y lograr alcanzar la competitivas que toda institución busca.

Según indica Goncalves (1999:2), el clima organizacional se convierte en una oportunidad para las institucionales que buscan mejorar el beneficio de los establecimientos mejorando los ambientes de trabajo promoviendo la formación integral de estudiantes. La interacción, el liderazgo de los directivos entre sí, se ve reflejada en la satisfacción de los servidores en el trabajo y es importante promoverlo porque permite desarrollar el potencial de la persona que labora en una entidad.

Para Goncalves (1999:2), “el clima organizacional tiene varias dimensiones que involucra componentes que se pueden descomponer en las formas de comunicación, de liderazgo gerencial, que se evidencia en el interactuar de las personales en las organizaciones (Schneider y Hall, citados por Goncalves, 1999:3)

Según Lewin (1936), conceptúa que el clima organizacional depende de la conducta del ser humano. Este concepto ha sido perfeccionado por los aportes de ciertos autores como Campbell (1970), quien amplía que el clima de las organizaciones tiene un conjunto de cualidades propias de la planificación de sus empleados con el entorno laboral, donde el personal asume roles con actitudes positivas para crear grandes expectativas de logros de tal manera conlleve a la de autonomía institucional.

Según Luc Brunet (2011), define que el clima en una organización son aquellos miembros que comparte la misma percepción con sus propios eventos, con sus propias prácticas de política de la empresa o institución, que son características propias de una organización, así como las características personales que puede ser causado por diferentes aspectos, como el liderazgo, la comunicación, la capacitación, las practicas, los procedimientos que tiene que ver con todas las formas que nos hemos organizados

para desarrollar un trabajo institucional. La percepción adquirida de todo lo que vivimos pueden constituir su personalidad. (p.12, así mismo el clima no se anhela, sino que sale de las cosas y formas que hacemos, como nos hemos organizados para desarrollar un trabajo en la institución.

Dimensiones del Clima organizacional

Comunicación Organizacional

Comunicación organizacional, son las que establecen las instituciones, las empresas tanto al exterior como al interior para que formen parte de su cultura y o de sus normas con la finalidad de establecer relaciones sólidas, la comunicación posibilita el cambio en las empresas, que son utilizadas para transmitir información sobre las acciones realizadas en instituciones. Creemos que la interacción es importante en la convivencia institucional y debe oportuno pertinente y preciso, para que se cumplan las funciones.

Según CEPAL, (1999, citados por Silvia, 2001 sobre los factores que promueven el clima en las escuelas, cuando se aplican se obtienen éxito, la ausencia de uno de los factores da como resultado negativo. Incluso cuando ni el uno ni el otro está presente, no son graves. Sucede esto cuando las normas de las instituciones han sido para otras realidades completamente distinta a la suya. Por lo tanto, debemos analizar cómo abordar en las escuelas para lograr el rendimiento.

Satisfacción laboral

Da conformidad la calidad respecto a las condiciones de trabajo, la buena marcha de la gestión institucional reduce el cansancio y estrés en el trabajo. Estudiar el clima en el trabajo debe ser considerado para mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores en las instituciones. De lo contrario el clima laboral será insatisfactorio produciendo calidad deficiencia que puede expresarse mediante conductas de expresión, lealtad, descuido, agresión o retraimiento Se puede decir que el clima en las empresas se relaciona con el rendimiento laboral.

La eficiencia organizativa, mide la eficacia de una organización para lograr sus metas con ayuda de determinados recursos sin ejercer presión sobre los empleados.

Según Bracho (1989, en Morillo, 2006:47) refiere que la interacción entre trabajadores favorece las condiciones de trabajo, crea expectativas de progreso en los integrantes del grupo obteniendo como resultado las buenas relaciones laborales.

Igual manera Andresen, Domsch y Cascorbi (2007:719) determina que la satisfacción laboral es “un actuar asertivo, agradable, que no duda de su propia

experiencia, su capacidad laboral; este estado se alcanza al satisfacer ciertos requisitos individuales de su trabajo”.

Empatía en la participación

Eva Ortiz en su tesis titulada sobre la empatía resalta en comprender el estado emocional del otra, incluyendo su sentimiento. (Roca 2003 p.27). La empatía es confundida con otros sentimientos (Amador, Zamarripa y Berenice. 2010.)

El reconocido psicólogo americano Daniel Goleman, autor del Bestseller “Inteligencia Emocional” su concepto es conocido en todo el mundo. Considera que la conciencia social es una capacidad de entender la situación y las posturas de las personas en la sociedad, a la empatía con las personas que pueden identificarse con los demás y compartir sus sentimientos. dos elementos claves de la inteligencia emocional. Con su investigación él ha profundizado en el tema y describe 3 tipos de empatía.

Empatía cognitiva o fría, permitiéndonos ver el estado interior de la otra persona, con este tipo de empatía simplemente comprendemos, pero no sentimos, se limita a un trabajo cognitivo, permite ponerte en el lugar de alguien, pero sin involucrarse con sus emociones. Nos permite ser mejores comunicadores ya que nos permite informar. Este tipo de empatía puede ser un peligro en los psicópatas porque estudian a la persona de manera intelectual

Empatía afectiva o emocional. Este tipo de empatía ayuda a tener conexiones emocionales con los demás. Podemos experimentar el sentir de la otra persona escuchándole, no se propone ninguna solución solo se enfoca en comprender como y porque se siente así esa persona, luego reflexiona y se conecta con la persona.

Empatía compasiva o preocupación empática, Este último tipo de empatía consiste en no solamente comprender a los demás, si no que nos lleva ayudar a los demás., es beneficiosa para quienes nos rodean y una labor muy valorada en los trabajos, las tres juntas ayudan para una mejor relacion personal.

Tipo y diseño de investigación

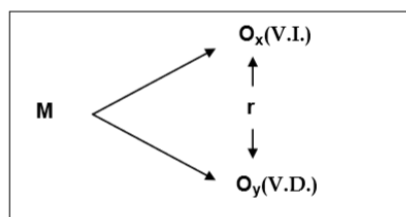
Es una investigación:

Transversal: La investigación posee la particularidad de ser descriptiva y transversal, ya que lleva a cabo la recolección al mismo tiempo que los diversos grupos y subgrupos que constituyen la organización analizada. El propósito de esta clase de investigación es explorar la incidencia y los valores que se expresan en una o varias variables. El proceso implica evaluar en un conjunto de individuos u objetos una o, por

lo general, más variables y ofrecer su descripción. Así pues, son investigaciones exclusivamente descriptivas y cuando formulan hipótesis, estas también son descriptivas.

Correlacional: el objetivo es determinar el nivel de correlación entre una variable dependiente y otra independiente. Dado el nivel de saberes, es explicativa ya que proporciona respuestas al motivo de la investigación y establece vínculos entre las variables para entender la estructura y los elementos que participan en el proceso. El diseño aplicable es correlacional descriptiva, el cual permitirá la relación entre las variables del estudio, se representa de la siguiente manera:

Diseño de Investigación Descriptivo – Correlacional



En donde:

- M = Muestra de Investigación.
- Ox = Variable 1.
- Oy = Variable 2.
- r = Relación entre variables.

Población y muestra

De acuerdo a Robles (2019), la población es el conjunto total de elementos de interés que presentan características similares, los cuales se encuentran asociados a un fenómeno de estudio. Para el estudio contamos con la siguiente población de las Instituciones educativas en Villa María. Lima.

La muestra fue obtenida mediante la fórmula representada teniendo como resultado 185 docentes.

Prueba de Hipótesis

Tabla Correlaciones entre La Gestión Administrativa del director y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			gestión (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	gestión (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,426**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	185	185
	Clima (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	185	185
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se ilustra, la Gestión Administrativa del director impacta en el Clima Organizacional en el nivel primario de las instituciones educativas ubicadas en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. De acuerdo con la correlación de Rho de Spearman de 0,426, existe una asociación moderadamente moderada entre las variables y de gran importancia. 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 en el nivel primario de las instituciones educativas ubicadas en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima.

Tabla Correlaciones entre la Planificación del director y el Clima Organizacional

Correlaciones				
			planificación (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	planificación (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,312**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	185	185
	Clima (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,312**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	185	185
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se puede apreciar en la Tabla, la planificación del director tiene un impacto en el Clima Institucional en el nivel primario de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. De acuerdo con la correlación de Rho de Spearman de 0,312, existe una asociación baja entre las variables y de gran relevancia. Además, de acuerdo con las pruebas de independencia ($***p < .000$) de gran relevancia, se admite la hipótesis: La organización del director tiene un impacto considerable en el

ambiente organizativo del profesorado en el nivel primario de las instituciones educativas ubicadas en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima.

Tabla Correlaciones entre la Organización del director y el Clima Organizacional docente

Correlaciones				
			organización (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	organización (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,201**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,001
		N	185	185
	clima (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,201**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,001	0.0
		N	185	185
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se ilustra, la Organización del director tiene un impacto en el Clima Organizacional de los docentes en el nivel primario de las instituciones educativas ubicadas en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. De acuerdo con la correlación de Rho de Spearman de 0,201, existe una asociación baja entre las variables y de gran relevancia. Además, de acuerdo con las pruebas de independencia ($***p < .001$) de gran relevancia, se admite la hipótesis: La estructura del director tiene un impacto considerable en el ambiente organizacional de los docentes en el nivel primario de las instituciones educativas ubicadas en el cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima.

Tabla Correlaciones entre el Control del Director y el Clima Organizacional del personal docente

Correlaciones				
			control (agrupado)	clima (agrupado)
Rho de Spearman	Control (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,397**
		Sig. (bilateral)	0.0	0,000
		N	185	185
	Clima (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,397**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	0.0
		N	185	185
** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Como se puede observar en la Tabla, el Control del Director tiene un impacto en el Clima Organizacional del personal docente en el nivel primario de las instituciones educativas del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima. De acuerdo con la

correlación de Rho de Spearman de 0,397, la asociación entre las variables es baja y de gran importancia. Además, de acuerdo con las pruebas de independencia (**p <.000) de gran relevancia, se admite la hipótesis: La supervisión del director tiene un impacto considerable en el ambiente organizativo del equipo docente en el nivel primario de la institución educativa del cercado del distrito de Villa María del Triunfo, Lima.

Discusión de resultados

Este estudio propone las siguientes hipótesis de investigación alternativas:

La gestión rectora incide en el clima organizacional de las instituciones educativas de Villa María del Triunfo en Lima a nivel local, y la correlación de las variables es moderada y altamente significativa según la correlación Rho de Spearman de 0.426. Además, con base en una prueba de independencia altamente significativa (**p < 0,000), se acepta la hipótesis de investigación alternativa:

La administración rectora es un factor que incide significativamente en el clima organizacional de los docentes locales en las instituciones educativas de Villa María del Triunfo, distrito de Lima. Respecto a la primera hipótesis de que la planificación del director afecta el clima institucional en el nivel básico de las instituciones educativas de la región de Villa María del Triunfo de Lima, las variables están menos correlacionadas y altamente correlacionadas según la correlación Rho de Spearman de 0.312. Además, con base en una prueba de independencia altamente significativa (**p < 0,000), se acepta la hipótesis de investigación alternativa:

La planificación del rector tuvo un impacto significativo en el clima organizacional educativo a nivel de base de la Institución Educativa Regional de Lima Villa María del Triunfos.

Respecto a la segunda hipótesis, plantea que la organización del director afecta el clima organizacional educativo en el nivel primario de las instituciones educativas de la región de Villa María del Triunfo de Lima, según la correlación Rho de Spearman de 0.201, la correlación de las variables es baja y altamente significativo. Además, basándose en una prueba de independencia altamente significativa (**p < 0,001), se acepta la hipótesis de investigación alternativa:

La organización de decanos ha tenido un impacto significativo en el clima organizacional educativo en el nivel básico de las instituciones educativas de la región de Villa María del Triunfo de Lima.

Finalmente, en la tercera hipótesis, el control de los directores afecta el clima organizacional de los docentes locales en las instituciones educativas Villa María del

Triunfo de la región Lima, el cual según la correlación Rho de Spearman de 0.397 es BAJO. Con base en una prueba de independencia altamente significativa ($***p < 0,000$), se acepta la hipótesis de investigación alternativa de la siguiente manera:

El control principal ha tenido un impacto significativo en el clima organizacional del personal docente local en las instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo Cercado, Lima. ^

Conclusiones.

1. La administración principal ha demostrado influir en el clima organizacional a nivel local en instituciones educativas de la región Villa María del Triunfo de Lima - 2013, según la correlación Rho de Spearman de 0.426, que es una variable moderadamente correlacionada y altamente correlacionada. significativo. Con base en la prueba de independencia altamente significativa ($***p < .000$), también se acepta la hipótesis: La administración principal es un factor que afecta significativamente el clima organizacional en el cuerpo docente central de la institución.

2. Resulta que el clima institucional a nivel nacional en las instituciones educativas de Villa María del Triunfo en el distrito de Lima en el año 2013 se ve afectado por la planificación de los rectores, según la correlación Rho de Spearman de 0.312, la cual es significativa y baja correlación. entre variables. Además, se acepta la hipótesis con base en la prueba de independencia altamente significativa ($***p < .000$): La planificación del director tiene un impacto significativo en el clima organizacional y de aprendizaje en la institución educativa del distrito de Marija Villa. del Triunfo, Lima.

3. El clima organizacional de la educación primaria en las instituciones educativas del distrito María del Triunfo de Lima en el año 2013 está influenciado por la organización de los directivos según la correlación Rho de Spearman de 0.201 (correlación baja). Además, se acepta la hipótesis con base en la prueba de independencia altamente significativa ($***p < .001$): La organización del decano tiene un efecto significativo en el aprendizaje y el clima organizacional en el nivel básico de la institución educativa del Distrito Villa María. del Triunfo, Lima.

4. Según la correlación Rho de Spearman de 0.397 (correlación baja), se ha demostrado que el clima organizacional del personal docente de las instituciones de educación primaria del distrito María del Triunfo de Lima en el año 2013 influyó en el clima organizacional de control del director. . Además, se acepta la hipótesis, basada en la prueba de independencia altamente significativa ($***p < .000$), de que el control del director afecta fundamental y significativamente el clima organizacional de los docentes de las instituciones educativas locales de la región. Villa, Lima.

Recomendaciones

1. Se aconseja fomentar la planificación directiva para optimizar el ambiente organizacional de los profesores.
2. 3. Se aconseja fomentar la estructura del director para optimizar el ambiente organizacional de los profesores.
3. 4. Se recomienda la formación a los directores en asuntos vinculados a la planificación, supervisión y estructuración del director.
4. 4. Se recomienda la formación a los directores en asuntos vinculados con la administración del director y el ambiente organizacional del equipo docente.

Referencias Bibliográficas

- Anderson, C.S. (1982). «The search for school climate: a review of the research». *Rewiew of Educational Research*, 52 (3), p. 368-420.
- Bracho, C. (1999) *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez". Caracas.
- Caligiore Corrales, I. & Díaz Sosa, J.A. (2005), *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644-658.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de trabajo y participación en la organización y funcionamiento de los centros de educación*. Madrid: Universidad de Alcalá-MEC. — (1999). *Dirección y gestión de centros educativos: planificación y calidad*. Madrid: Universidad de Alcalá-Fondo Social Europeo.