

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA.

AÑO 2020.

**(CASO: LICEOS MUNICIPALES TÉCNICO PROFESIONAL PROVINCIA DE
LINARES, REGIÓN DEL MAULE, CHILE)**

TESIS

Presentada por:

Mag. Edgardo Vicente Bravo Contreras

ORCID: 0000-0001-6193-9386

Asesor:

Dr. Remo Isidro Tejeda Navarrete

ORCID: 0000-0001-7111-0475

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

TACNA -PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

ESCUELA DE POSTGRADO

DOCTORADO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA.
AÑO 2020.**

**(CASO: LICEOS MUNICIPALES TÉCNICO PROFESIONAL PROVINCIA DE
LINARES, REGIÓN DEL MAULE, CHILE)**

TESIS

Presentada por:

Mag. Edgardo Vicente Bravo Contreras

ORCID: 0000-0001-6193-9386

Asesor:

Dr. Remo Isidro Tejeda Navarrete

ORCID: 0000-0001-7111-0475

Para obtener el grado académico de:

DOCTOR EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN GESTIÓN EDUCATIVA

**TACNA -PERÚ
2023**

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCATIVA

Tesis

CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD EDUCATIVA.
AÑO 2020.

(CASO: LICEOS MUNICIPALES TÉCNICO PROFESIONAL PROVINCIA DE
LINARES, REGIÓN DEL MAULE, CHILE)

Presentada por:

Mag. Edgardo Vicente Bravo Contreras

Tesis sustentada y aprobada el 14 de octubre de 2023; ante el siguiente jurado
examinador:

PRESIDENTE: Dra. Eloina Lucia PEÑALOZA ARANA

SECRETARIO: Dr. Luis Celerino CATAORA LIRA

VOCAL: Dra. Yanira María VALDIVIA TAPIA

ASESOR: Dr. Remo Isidro TEJEDA NAVARRETE

DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Edgardo Vicente Bravo Contreras en calidad de: estudiante del Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con 12.962.331-4

Soy autor de la tesis titulada: Clima organizacional y su incidencia en la calidad educativa. año 2020. (Caso: Liceos Municipales Técnico Profesional provincia de Linares, Región del Maule, Chile), con asesor: Dr. Remo Isidro TEJEDA NAVARRETE.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 26% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 14 de octubre de 2023



Edgardo Vicente Bravo Contreras

Nombres y apellidos

Rut. 12.962.331-4

DEDICATORIA

Para

Nancy, Vicente y Renato

Mi hermosa familia que es el motor de mi vida.

Para

Vicente y María Adela

Mis Padres que están ya en el cielo, de los cuales inculque el interés por Aprender.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer en forma especial a mi familia, que siempre estuvo conmigo, motivándome a terminar esta investigación Doctoral.

Agradecer a todos los funcionarios de los distintos departamentos, y Liceos que colaboraron en el desarrollo de esta tesis doctoral.

A los distintos actores que permitieron la aplicación de las encuestas a los docentes de los Liceos técnico profesional.

Agradezco muy conceptualmente a mi profesor asesor Dr. Remo Tejeda Navarrete por todo su apoyo, comprensión y conocimiento en el desarrollo de Tesis.

De igual forma agradezco a la Dra. Marlenis Martínez, por su paciencia, sugerencias y comprensión en los momentos de estancamiento del proceso.

Agradecer a mi Institución formadora “Universidad Privada de Tacna” por todas las herramientas formativas entregadas, en todo este proceso de Tesis.

Agradezco a la vida, la posibilidad que me entrega, de educar y apoyar la movilidad y cambio social.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA DE LA TESIS	i
PÁGINA DE RESPETO	ii
CARÁTULA INTERIOR	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
PÁGINA DE DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD	v
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA	viii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
ÍNDICE APÉNDICES	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	7
1.2.1 Interrogante principal	7
1.2.2 Interrogantes secundarias	7
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4.1 Objetivo general	9
1.4.2 Objetivos específicos	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.2 BASES TEÓRICAS	19
2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	62
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	66
3.1 HIPÓTESIS	66
3.1.1 Hipótesis general	66
3.1.2 Hipótesis específicas	66

3.2 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	66
3.2.1 Identificación de la variable independiente	66
3.2.2 Identificación de la variable dependiente	67
3.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN	67
3.4 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	68
3.5 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	69
3.6 ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN	69
3.7 POBLACIÓN Y MUESTRA	70
3.8 PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	71
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	81
4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	81
4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	82
4.3 RESULTADOS	83
4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA	94
4.5 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS	95
4.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	100
CONCLUSIONES	104
RECOMENDACIONES	106
REFERENCIAS	108
APÉNDICES	128
- Matriz de consistencia del informe final de tesis	129
- Instrumentos utilizados	131
- Matriz de datos	148

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable, dimensiones, indicadores ítems y escala de medición	67
Tabla 2 Distribución de la población objeto de estudio	71
Tabla 3 Datos, nivel académico y firma de expertos que validaron el instrumento	75
Tabla 4 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional	76
Tabla 5 Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable calidad educativa	77
Tabla 6 Baremo para la interpretación del Promedio	78
Tabla 7 Baremo para la interpretación de la moda	78
Tabla 8 Baremo para la interpretación de la desviación estándar	79
Tabla 9 Resumen de porcentajes para la variable Clima Organizacional	88
Tabla 10 Resumen de porcentajes para la variable Calidad Educativa	93
Tabla 11 Resumen de porcentajes para las variables: Clima Organizacional y Calidad Educativa	94
Tabla 12 Prueba de Normalidad variables: Clima Organizacional y Calidad Educativa	94
Tabla 13 Correlación: Clima organizacional– Gestión educativa	96
Tabla 14 Correlación: Clima organizacional– Gestión pedagógica	97
Tabla 15 Correlación: Clima organizacional– Gestión Administrativa	98
Tabla 16 Correlación: Clima organizacional – Calidad educativa	99

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1 Dimensión: Cultura organizacional	84
Figura 2 Dimensión: Diseño organizacional	86
Figura 3 Dimensión: Potencial humano	87
Figura 4 Dimensión: Gestión educativa	90
Figura 5 Dimensión Gestión Pedagógica	91
Figura 6 Dimensión Gestión Administrativa	92

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1 Matriz de consistencia del informe final de tesis	129
Apéndice 2 Instrumentos utilizados	131
Apéndice 3 Matriz de datos	148

RESUMEN

La presente indagación se encuentra inmersa en uno de los temas más estudiados a través de los años y, especialmente en el campo educativo ha cobrado prestigio y realce para el efectivo comportamiento, de allí que el estudio tiene como objetivo general determinar la incidencia del clima organizacional en la calidad educativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020. El enfoque del estudio es cuantitativo y se empleó un tipo de investigación básica dado que la información se obtuvo de la realidad estudiada y como diseño fue descriptivo-no experimental. La población estuvo constituida por 130 docentes del Liceo Politécnico Ireneo Badilla y Liceo Bicentenario Instituto Comercial y para la obtención de la muestra se empleó un muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con escalamiento tipo Likert con cinco alternativas de respuesta. Los mismos fueron validados con el criterio de juicios de experto y la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo como valores: 0,79 para el clima organizacional y 0,78 para el cuestionario de calidad educativa. Para la correlación entre las variables se determinó a través del Rho de Spearman con un valor de 0,866 para la verificación significativa de las mismas. El estudio demuestra que el clima organizacional incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020 con una correlación de 0,825 y con un nivel de confianza del 95%.

Palabras clave: clima, organizacional, calidad, educativa.

ABSTRACT

The present investigation is immersed in one of the most studied topics over the years and, especially in the educational field, it has gained prestige and importance for effective behavior, hence the general objective of the study is to determine the incidence of the organizational climate. in educational quality in the Municipal Technical Professional High Schools, province of Linares, Maule region, Chile, year 2020. The focus of the study was quantitative and a type of basic research was used given that the information was obtained from the reality studied and The design was descriptive-non-experimental. The population was made up of 130 teachers from the Liceo Politécnico Ireneo Badilla and Liceo Bicentenario Instituto Comercial and non-probabilistic sampling was used to obtain the sample. For data collection, a survey was used as a technique and a Likert-type scale questionnaire with five response alternatives was used as an instrument. They were validated with the criteria of expert judgments and reliability with the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining as values: 0.79 for the organizational climate and 0.78 for the educational quality questionnaire. For the correlation between the variables, it was determined through Spearman's Rho with a value of 0.866 for their significant verification. The study demonstrates that the organizational climate significantly affects the educational quality of the Municipal Technical Professional High Schools, province of Linares, Maule region, Chile, year 2020 with a correlation of 0.825 and a confidence level of 95%.

Key Words: climate, organizational, quality, educational

INTRODUCCIÓN

El estudio del clima organizacional ha sido estudiado por grandes investigadores y estudiosos, siendo un término bastante complejo de precisarlo y llevarlo al contexto en el cual se encuentra la institución, razón por la cual está vinculado a las particularidades de cada institución en la búsqueda de optimar el desempeño del personal y gerencia de la organización. Esto conduce que el componente esencial de un clima adecuado lo constituye la motivación como factor definitivo, dado que tiene un dominio positivo en función al comportamiento de los colaboradores y la eficacia del servicio que oferta.

Por ello, en el contexto educativo, el clima organizacional es esencial porque viabilizan la recolección de información sobre la interacción entre los integrantes de la comunidad educativa. A partir de ello, enunciar herramientas de transformación para superar las falencias, conseguir un adecuado clima para incidir, de forma, proactiva en alcanzar los aprendizajes de los educandos y, por ende, la optimización de la gestión educativa, pedagógica y administrativa.

En este sentido, el equipo directivo y docente deben enfrentar los desafíos para enfrentar los cambios que se generen en los centros educativos en función al clima organizacional en la búsqueda de la calidad educativa en profundizar en una gestión educativa que responda a todas las acciones inherentes a la institución, así como en un liderazgo más afectivo, toma de decisiones colaborativas, comunicación asertiva, una praxis pedagógica óptima, desarrollo de planes o proyecto en beneficio de una institución más creativa e innovadora.

Partiendo de lo antes expuesto, surge la inquietud de indagar una investigación que tiene como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional y la calidad educativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región

del Maule, Chile, año 2020. La misma se encuentra inmersa en el enfoque cuantitativo con un tipo de investigación básica y un diseño no experimental-correccional.

La investigación se encuentra estructurada por el Capítulo I, constituido por el planteamiento del problema, formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación. El Capítulo II, refleja el Marco teórico donde se refleja los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de conceptos. El Capítulo III, que envuelve por el Marco metodológico en la cual se plantean las hipótesis, operacionalización de la variable, tipo de investigación, nivel, diseño, ámbito y tiempo social de la investigación, población, muestra, procedimiento, técnicas e instrumentos.

De igual manera, el Capítulo IV, denominado Resultados, contiene la descripción de campo, diseño de la presentación de los resultados, resultados, prueba estadística, comprobación de hipótesis y discusión de resultados. Seguidamente, se plantea las Conclusiones, Recomendaciones, referencias y apéndice.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las investigaciones efectuadas relacionadas con la variable clima organizacional se ha observado distintas causas, entre ellas: se desencadenan dificultades entre los compañeros de trabajo, ausencia de logros de los objetivos propuestos en la organización, ausencia sistémica en el desarrollo de las actividades académicas, falta de autorreflexión en la visión compartida, desmotivación en el ámbito laboral, fricción entre compañeros, falta de pertenencia de equipo, falta de comunicación, liderazgo y toma de decisiones entre las partes.

En lo que respecta a la variable calidad educativa las debilidades que se presentan se encuentran centradas en ausencia de una pertinencia personal y social entre los integrantes de la institución, baja autoestima del personal docente hacia las actividades escolares, falta de una adecuada gestión en la conducción de la calidad educativa, los procesos pedagógicos se efectúan de manera inadecuada, sin la debida orientación de los gerentes educativos, insuficientes recursos administrativos que garantice el desarrollo del quehacer educativo.

A nivel internacional, la educación es uno de los pilares para el desarrollo de las naciones, aquellos países que trabajan de mejor manera los aspectos en educación están en la avanzada a nivel mundial. Factores que han influido y acortado distancias en las organizaciones son la globalización y tecnología. La competitividad va siempre relacionada con la búsqueda de la calidad.

El clima organizacional es un tema relevante para mejorar la productividad y servicios que ofrecen las organizaciones. Estas son competitivas y buscan una mayor

productividad y mejora en el servicio ofrecido. Han tomado como prioridad, el tema del clima organizacional, entendiendo a una institución educativa como formal, compleja y abierta.

La sociedad evidencia disímiles escenarios y las instituciones educativas, son el reflejo de ellos y por ende poseen una sensibilidad a las situaciones problemáticas de esta sociedad. Las organizaciones tienen características propias y singulares, también poseen su sello de cómo abordan el clima organizacional y claramente este ambiente laboral repercutirá en el individuo y productividad de la organización educativa o de cualquier otra índole.

Maldonado y Bustamante, citados por Visbal, (2016) concuerdan que existen tres razones que justifican la aplicación del estudio de Clima Organizacional: 1) se desarrolla desde la cotidianidad, es idóneo de liberar dificultades o proporcionar los objetivos y fines; 2) el clima organizacional es un elemento relevante para la valoración de las instituciones de una manera sistémica, ordenada, integrada e involucrando el fenómeno global y 3) el clima organizacional accede a la autorreflexión del conocimiento compartido con los trabajadores, por lo tanto, suministra el diseño de acciones participadas y constructivas donde se motiva la labor desempeñada en equipo y forjando efectividad al interior de la institución.

Investigar de clima organizacional permite identificar aspectos claves y relevantes que estén impactando de manera significativa en los establecimientos educacionales y el desempeño de sus docentes. El clima organizacional puede reflejar el estado de funcionamiento interno de la organización educativa, que puede ir variando entre confianza, progreso, temor o inseguridad.

Es por esto, que la forma en que el individuo percibe su clima organizacional y cada uno de los componentes de su organización, inciden drásticamente en su forma de comportarse. Y que son elementos adicionales a sus características personales. Una de las variables más comunes existentes para darle valor a la sensación de bienestar de los trabajadores de una organización, es el clima organizacional, que refleja la cultura de cualquier organización.

Por otra parte, Escobar y Mosquera (2013) afirmaron que: “la calidad de las organizaciones puede y debe ser constantemente mejorada, buscando elevarla a niveles de excelencia, es decir, obtener resultados sostenibles con tendencias crecientes” (p.4). Es así como han surgido los modelos de calidad, investigando encauzar el servicio de calidad hacia el perfeccionamiento en la competencia y sostenibilidad de las instituciones y, en la cual se envuelven otros conceptos que son indispensables para percibir la extensión del concepto de calidad.

En relación a la calidad, los sistemas educativos latinoamericanos han redoblado los esfuerzos para ir mejorando de la calidad de la educación y en este esfuerzo se ha identificado al clima organizacional como una variable influyente y determinante, para lograr mejorar el rendimiento de los estudiantes.

La eficiencia en términos de servicio que se espera que las organizaciones educativas brindan, tiene el objetivo de una mejora en la calidad del proceso de Enseñanza-Aprendizaje. La calidad es un tema vigente y de mucha importancia en todos los ámbitos del quehacer de la sociedad, siendo motivo de preocupación constante, invariable y duradera en las personas.

A nivel nacional, en Chile, en la actualidad, ha involucrado a toda la sociedad con el tema educación. Los profesores, directivos y responsables de las organizaciones educativas, son los llamados a liderar y ejecutar estas reformas. Ambos deben estar conscientes que debe existir un marco laboral propicio para realizar estos cambios. Una buena gestión del Sistema Educacional estimula y facilita la experimentación, innovación y adaptación de las unidades educativas, permitiéndoles definir su propio proyecto educativo.

En el estudio efectuado por Márquez (2020) señaló que el clima organizacional “en los centros educativos de Chile carece de ambiente adecuado, existencia de un clima hostil entre el equipo directivo y los docentes. Además, de una visión compartida y conforme entre las partes” (p.7). Esto significa que existe un deficiente clima en la cual se obstaculiza el desarrollo de actividades efectivas, una adecuada comunicación y excelentes relaciones interpersonales.

En el diagnóstico sobre la realidad educacional chilena, presentado en el informe de la Comisión Nacional para la Modernización de la Educación, se plantean varios desafíos para enfrentar el inminente cambio. Uno de éstos es mejorar la calidad de la educación que se entrega en las Unidades Educativas del país, especialmente los subvencionados; es habitual que los profesores manifiesten, acerca de su organización, la ausencia de seguimiento a la calidad educativa.

Partiendo de lo antes expuesto, no escapan los centros educativos Técnico Profesionales de la Provincia de Linares, región del Maule, específicamente el Liceo Politécnico Ireneo Badilla y Liceo Bicentenario Instituto Comercial, donde pareciera que existiera dificultades con la comunicación, la convivencia, ausencia de buenas relaciones interpersonales y de liderazgo. Asimismo, de manera informal, se ha venido recogiendo algunas percepciones que tienen los educadores relacionados a que no son motivados, ausencia de un clima de amistad, respeto y colaboración entre los docentes; lo que pudiera perjudicar el buen desempeño y una educación de calidad.

De igual manera, los docentes expresaron que existe una inadecuada calidad educativa porque existe una falencia en la gestión educativa en cuanto a la planificación de las actividades académicas y planes estratégicos en función de mejorar el rendimiento escolar. Además, deficiencia en la gestión pedagógica en cuanto al acompañamiento pedagógico y debilidades en la gestión administrativa en el manejo de los recursos y el aspecto escolar.

En consecuencia, a la ausencia de un clima organizacional adecuado se verá afectada la calidad educativa, razón por la cual se busca mejorar la situación estableciendo conocimientos en el manejo adecuado de un liderazgo y una efectiva gestión educativa, por ello se pretende dar una alternativa a través de la investigación que tiene como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional y la calidad educativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1 Interrogante principal

¿Cómo incide el clima organizacional en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020?

1.2.2 Interrogantes secundarias

¿Cómo incide el clima organizacional en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020?

¿Cómo incide el clima organizacional en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020?

¿Cómo incide el clima organizacional en la gestión administrativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020?

1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

La importancia de la investigación radica en determinar el impacto entre el clima organizacional y la calidad del servicio educativo, dado que esta información, será fundamental para la comunidad educativa en el proceso de autoevaluación, Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal (PADEM) en el proceso de categorización institucional.

En este sentido, la importancia social de la investigación va a favorecer directamente a todos los integrantes de los Liceos Municipales Técnico Profesional de

la provincia de Linares en función de reflexionar y administrar efectivamente el clima organizacional en la calidad educativa para producir cambios significativos en la gestión, innovación, pedagogía, desempeño de los docentes, administración de recursos y, por ende beneficiará a los estudiantes porque recibirán una formación de calidad y la optimización de sus aprendizajes.

Por su parte, la importancia teórica del estudio se amparó con los aportes y fundamentos de varios autores, haciendo especial énfasis para la variable clima organizacional con los planteamientos de Aziz y Petrovich (2019) en lo relacionado a: “la teoría de la acción que representa la evaluación planificada como parte intrínseca de los procesos de mejoramiento pedagógico, relacionada con una predicción, monitoreo, reflexión y retroalimentación permanentes y en tiempo real a las decisiones pedagógicas” (p.7). Dicha teoría está relacionada con la valoración de las acciones inherentes en los escenarios educativos en función de evaluar los procesos de gestión pedagógica, administrativa y académica.

De igual manera, en consideración a la variable calidad educativa se sustentó en el documento del Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2020) “la Agencia de Calidad de la Educación entrega información a los establecimientos sobre logros de aprendizaje, clima de convivencia escolar, autoestima académica y motivación escolar para que en base a ésta puedan reconocer sus fortalezas y áreas de potencial mejora” (p.7). Es decir, que la educación chilena cuenta con una agencia de calidad educativa que garantiza a los centros educativos el bienestar en el aprendizaje, la convivencia y demás gestión en la institución.

La relevancia práctica de la investigación está focalizada porque ofrecerá herramientas a los docentes y gerentes educativos en cuanto al conocimiento del clima y la calidad educativa en función de perfeccionar la gestión educativa, pedagógica y administrativa en los liceos objetos de estudio. Además, el estudio buscó ofrecer a los Liceos Municipales Técnico Profesional de la provincia de Linares conocimientos y reflexiones del trabajo para asemejar, examinar y recapacitar sobre los componentes que perturban el clima organizacional y calidad educativa, partiendo de su realidad con

el propósito de revertir dicho fenómeno y mejorar los aspectos que se encuentran de manera inadecuada.

Al mismo tiempo, la importancia metodológica radica en la naturaleza del objeto y campo de estudio, el uso del enfoque cuantitativo de investigación constituye una alternativa para explicar de manera más profunda y aguda las variables: clima organizacional y calidad educativa. Además, se utilizó el método hipotético deductivo, y un diseño no experimental tipo y nivel básico correlacional. La información cuantificada posibilita conocer y tener datos concretos sobre las deficiencias y debilidades del servicio educativo.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.4.1 Objetivo general

Determinar la incidencia del clima organizacional en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer la incidencia del clima organizacional en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Antecedentes Internacionales

En la investigación de Paredes (2018) titulada “Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho”, Universidad César Vallejo-Perú. Se planteó como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05-San Juan de Lurigancho” (p.39). La metodología empleada bajo el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con una población de 99 educadores.

En este sentido, los resultados conseguidos enmarcados en: “existió relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones públicas, Red 12 -UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018 ($r=0,787^{**}$ y $\text{Sig.}= 0,05$)” (p.73). Las conclusiones a las cuales llegó el autor: “el clima organizacional, está relacionado significativamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, según la correlación rho de Spearman de $0,787^{**}$ representando una buena correlación entre las variables” (p.78).

El estudio aporta elementos teóricos corresponde a un ambiente armónico en una institución en la cual se encuentran inmersos los docentes y colaboradores para que la gestión pedagógica pueda desarrollarse de una manera efectiva y acorde a las necesidades e intereses de los estudiantes. A su vez que se utilice los componentes reales al ámbito educativo con el propósito principal de análisis de las situaciones que se presentan.

Por su parte, el estudio de Támara (2018) titulado “Clima organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes de la I.E.PUB. Augusto Salazar Bondy-Chancay”, Universidad César Vallejo-Perú, se propuso como objetivo de investigación “determinar la relación que existe entre el clima organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes de la I.E.P. Augusto Salazar Bondy-Chancay” (p.43). La metodología centrada en el paradigma positivista con un diseño no experimental-correlacional con una población de 35 educadores. Además, utilizó un cuestionario constituido por cinco reactivos; permitiendo recolectar la información requerida.

Los resultados obtenidos, por el autor que se viene referenciando, “un 94,3% manifiestan que el clima organizacional en la I.E. Augusto Salazar Bondy del distrito de Chancay 2017, es regular; mientras que el 5,7% manifiestan que el clima organizacional es malo” (p.61). Las conclusiones del estudio: “La variable clima organizacional se relaciona directamente ($Rho = 0,818$) y significativamente ($p = 0,000$) con la calidad del servicio educativo en los docentes de la I.E.P. Augusto Salazar Bondy – Chancay” (p.82).

La investigación contribuye con aspectos teóricos con las variables clima organizacional y calidad educativa, razón por la cual es sumamente importante que los centros educativos mantengan un equilibrio entre ambas, dado que un adecuado clima conduce a potenciar las relaciones interpersonales, la comunicación, el liderazgo, la praxis educativa, pedagógica y el rendimiento escolar.

En este orden de ideas, Cedano et al. (2019) en su estudio titulado “El Clima Organizacional y la Calidad Educativa en el Colegio Adventista Bethel”, Corporación Universitaria Adventista, Colombia. La investigación tuvo como propósito “determinar si existe relación entre el clima organizacional y la calidad educativa” (p.4). El estudio se enmarcó en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo e inferencial con comprobación de hipótesis.

En los resultados obtenidos, por los autores antes mencionados, revelan “que entre el clima organizacional y la calidad educativa existe una relación baja ($\rho = 0,151$) y la significancia ($\text{sig } 0,032$), es decir, no hay una relación fuerte entre el clima

organizacional y la calidad educativa” (p.39). Al mismo tiempo, las conclusiones estuvieron centradas en: “se pudo determinar que no existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable calidad educativa” (p.63). Este antecedente contribuye con aspectos teóricos relacionado con el clima organizacional y la calidad educativa porque esto determina la manera como los integrantes de un centro educativo perciben su ambiente laboral, el rendimiento, productividad y la satisfacción del mismo.

Rengifo (2020) en su estudio titulado “Calidad educativa y clima organizacional de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos”, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú. Esta investigación tuvo como objetivo “determinar de qué manera se relaciona la calidad educativa con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos” (p.3). El camino metodológico centrada en el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y con un diseño correlacional, con una población de 55 docentes donde se aplicó un cuestionario con una escala de cinco alternativas.

Los resultados obtenidos, en el estudio que viene haciendo referencia, “obteniendo un dato del 95.2% respalda los indicadores y dimensiones propuestas en el instrumento; este análisis fue corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. La investigación pudo determinar que la calidad educativa se relaciona significativamente con el clima organizacional” (p.35).

Las conclusiones obtenidas “Los sistemas administrativos de gestión se relacionan significativamente con el clima organizacional de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos, se ha podido establecer su validez, comprobada por las teorías, los resultados estadísticos (93.9%)” (p.69). Esta investigación permite reforzar la representación de que las variables clima organizacional y calidad educativa tienen una correlación, además de ayudar a interpretar los resultados de la investigación a desarrollar.

Vargas (2020) en su investigación titulada “Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín”. Se planteó como objetivo “determinar la relación entre las variables clima institucional y calidad de la gestión educativa. El trabajo se desarrolló en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, ubicado en el departamento de San Martín” (p.17). La metodología utilizada en el enfoque cuantitativo, de tipo básica, con un diseño no experimental-correlacional con una muestra de 30 individuos, empleó un cuestionario con escalamiento tipo Likert.

Los resultados obtenidos por el autor, antes mencionado, fueron centrados: “se encontraron relaciones positivas y significativas de las dimensiones Liderazgo ($\beta = 0.419$), Motivación ($\beta = 0.137$), Comunicación ($\beta = 0.279$), y Relaciones Interpersonales ($\beta = 0.132$), con la gestión en las instituciones educativas privadas de Lima Este” (p.110). Las conclusiones obtenidas: “se demostró que las dimensiones de CO influyen sobre la GE de las Instituciones Educativas de educación Básica Regular privadas de Lima Este. Esto quiere decir que se debe de fortalecer el clima organizacional en las Instituciones Educativas” (p.129).

El antecedente aporta elementos teóricos relacionado con el clima organizacional y la dimensión gestión educativa representa una herramienta relevante dado que gestiona transformaciones en la indagación de conseguir una mayor efectividad en los centros educativos en función de potenciar la comunicación, las relaciones interpersonales, el liderazgo, toma de decisiones y un servicio de calidad en el rendimiento académico.

En el estudio de Urquiola (2020) titulado “El clima organizacional y la gestión administrativa en instituciones educativas de la Unión Ecuatoriana”. Se propuso como objetivo “determinar si la satisfacción laboral de los docentes de la Unión Ecuatoriana está determinada por el liderazgo y la gestión administrativa que ejercen los directivos o líderes” (p.23). El método centrado en un diseño exploratorio con el uso de un enfoque mixto donde de efectuaron entrevista a profundidad con tres especialistas.

Los resultados conseguidos, por el autor antes mencionado, “las pruebas de hipótesis aplicadas determinaron que el liderazgo tiene correlación con el ambiente laboral, compromiso institucional y trato justo y equitativo; mientras que con el desempeño docente y reconocimiento docente no existe relación significativa” (p.94). Las conclusiones fueron: “el 48% de los encuestados se identifica con el liderazgo transformacional cuyas características son que fomenta el aprendizaje colaborativo y aumenta la autoestima de los trabajadores, pero su desventaja es que el líder supone que sus trabajadores se encuentran motivados” (p.116).

El antecedente, antes mencionado, aporta elementos teóricos relacionado con el clima organizacional envuelve la gestión administrativa en función de liderar, incidir en el aspecto pedagógico y la gestión en los procesos de convivencia, reglamentos y normas para el desarrollo de la institución. Igualmente, la gestión del directivo es relevante en los centros educativos y con particularidad propia y destacable.

Antecedentes nacionales

En los antecedentes nacionales, se tiene a Toledo (2018) en su estudio titulada “Estudio sobre el clima organizacional y sus efectos en una educación de calidad en las Escuelas de Educación General Básica de la comuna de San Pedro de la Paz” Universidad Privada de Tacna-Perú. El objetivo del estudio fue “diagnosticar los efectos que produce el clima organizacional de la comunidad escolar en la entrega de una educación de calidad en los Establecimientos Municipales de enseñanza básica de la Comuna de San Pedro de la Paz” (p.12). La metodología centrada en el enfoque cuantitativo de tipo básica con un diseño no experimental correlacional. La población conformada por 397 sujetos.

En este sentido, los resultados obtenidos en la investigación, por el autor antes mencionado, “las dimensiones medidas se encuentran sobre la mediana mínimamente, estas son; comunicación, liderazgo y participación. Esto es considerado como un clima regular” (p.58). Igualmente, las conclusiones fueron: “El liderazgo que se presenta es

predominantemente enfermo o desfavorable, lo que influye negativamente en el clima organizacional y por ende en la entrega de una educación de calidad” (p.88). Vinculación o aporte a la Investigación: El aporte a la investigación está relacionado a las dimensiones vinculadas a las percepciones que cada uno de los encuestados tiene respecto de la comunicación, liderazgo, estructura, estímulo y recompensa, participación y planificación.

Sagredo y Castelló (2018) en su investigación titulada “Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile”, el propósito del estudio fue “conocer las conexiones que podrían existir entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso de docentes en establecimientos de educación para personas adultas de la región del Biobío, Chile” (p.3). La metodología utilizada fue selectiva y correlacional con un diseño no experimental-transversal y los sujetos de estudio conformado por 40 educadores de los centros educativos de las comunas de Los Ángeles y Concepción.

Igualmente, algunos de los resultados obtenidos por el autor, antes referido, fue: “el profesorado que está de acuerdo y muy de acuerdo con la gestión administrativa implementada suma un porcentaje de 67,5%, versus el 32,5% que manifiesta el indicador en desacuerdo” (p.19). Como conclusiones: “la gestión directiva juega un rol protagónico en la motivación y la generación de compromiso. La gestión directiva requiere especial atención porque al igual que el personal docente de aula, la directiva no siempre tiene exclusividad en estos centros educativos” (p.21).

El antecedente favorece a la variable clima organizacional razón por la cual es un componente esencial para fortalecer las relaciones interpersonales de todos los integrantes del centro educativo; asegurando así un desarrollo efectivo del liderazgo, armonía y promoción de instancias para la interacción entre los docentes, el fomento de la comunicación y el rendimiento académico de los estudiantes.

De igual manera, Montoya et al. (2018) en su investigación denominada “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”, formuló como objetivo “determinar la relación entre

satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile” (p.8). El método usado fue en el paradigma positivista-correlacional y una población de 166 empleados, empleando un cuestionario con varios reactivos sobre la satisfacción laboral y clima. Los resultados obtenidos en el estudio: “un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente. Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo” (p.10).

Entre las conclusiones planteadas por el autor antes referido, fueron: “La percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos” (p.12). Este antecedente aporta elementos teóricos relacionado con el clima organizacional porque es fundamental para el desarrollo de las relaciones interpersonales y regulaciones en la gestión educativa, liderazgo y toma de decisiones.

Araya (2019) en su indagación denominada “Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile”. El estudio formuló como objetivo general “determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile” (p.84). Asimismo, utilizó como método un “estudio analítico de corte transversal en 110 funcionarios pertenecientes a dos Centros de Salud Familiar de una comuna en Chile. Se aplicó las escalas para medir satisfacción laboral y clima organizacional de Chiang”. Los resultados tuvieron centrados en: “se encontró que ambos centros de salud familiar presentaron en general un nivel de percepción medio de satisfacción laboral y clima organizacional. Ninguna dimensión de ambas variables reflejó un nivel bajo, todas oscilaron entre niveles medios y altos de percepción” (p.87).

Las conclusiones presentadas, por el autor antes referido, “la percepción de un clima organizacional alto se relaciona con un mayor nivel de satisfacción laboral. Se recomienda elaborar estrategias y planes enfocados a mejorar los niveles de valoración

descritos” (p.88). Este estudio contribuye con elementos teóricos relacionado con la variable clima organizacional porque representa un componente esencial para los centros educativos y, a su vez fortalece la calidad educativa.

En el estudio efectuado por Márquez (2020) “Clima laboral y su influencia en el rol directivo”. Este estudio presentó como objetivo “determinar la influencia del clima laboral sobre el rol directivo en la educación de calidad de los liceos de la región del Maule-Chile, 2020” (p.10). La metodología usada “se enmarcó en la investigación de tipo básico con un diseño no experimental, con una población de 80 docentes pertenecientes a los Liceos” (p.51).

Los resultados conseguidos, por la autora antes referida focalizadas en: “el clima laboral influye significativamente sobre el rol del director en la educación de calidad con un valor de 0.815 y que es directamente proporcional, reconociendo que las variables tienen correspondencia entre sí” (p.63). Las conclusiones a la que llegó la autora: “El clima laboral influye significativamente sobre el reconocimiento con un valor de 0,784 y que ésta es directamente proporcional, con un valor de significancia es $<0,05$ y aceptando que las variables tienen relación entre sí” (p.104). El antecedente aporta elementos teóricos relacionado con la calidad educativa, dado que se considera como las nociones de los propósitos educativos y la verificación que se percibe entre los integrantes de un centro educativo, es decir, involucra la participación en función a las normativas, aprendizaje, leyes, gestión educativa, pedagógica y administrativa.

2.2 BASES TEORICAS

2.2.1 Clima Organizacional

Definición

Según lo que señala García (2017), el concepto de clima institucional fue “inserto por primera vez en la psicología industrial por Saul Gellerman, en el año de

1960. Denison alude que la expresión de clima organizacional también se encuentra en las investigaciones realizadas por Halpin y Croft (1962), Litwin y Stringer (1968)” (p.46). Esto quiere decir que en sus inicios el clima organizacional inicia con la introducción de clima institucional y tiene sus orígenes hacia el año 1960.

En este sentido, Edel y Garcia (2018), alude que “no es un concepto reciente, sino ha sido motivo de múltiples investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos” (p. 15). Se puede establecer que los estudios relacionados con el clima organizacional en términos educativos tienen su génesis en las organizaciones empresariales, entendiendo que son distintos ámbitos, se puede establecer que poseen elementos comunes, como las estructuras y procesos organizacionales.

Martín (2016), menciona que el término clima es “un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir una mayor productividad” (p. 10). Este autor refiere a la palabra clima en un sentido figurado, dado que consiste en la realización de una labor metódicamente e incide en el desempeño del trabajador.

Fernández y Asensio (2018) refieren al clima como: “Tono o atmósfera general del centro educativo o de clase, percibido fundamentalmente por los estudiantes. Dentro de esta línea algunos evaluadores incluyen además la percepción de los profesores y más excepcionalmente, otros miembros de la comunidad educativa” (p.67). A través de este concepto se logra entender, la esencia del clima organizacional, que se enfoca principalmente en la percepción del ambiente de aquellas personas que son parte de la organización. También existen definiciones que aluden al clima organizacional como un conjunto de condiciones que existen y tienen un impacto sobre el comportamiento del individuo.

Por su parte, Chiang (2015) señala que el clima organizacional “aporta conocimientos fundamentales para la comprensión de las relaciones laborales y para la calidad y eficiencia de la acción organizativa” (p.13). Es decir, que el clima contribuye

con la ciencia básica esencial para entender el ámbito laboral y, además el dominio de la pertenencia de la satisfacción laboral, acciones personales, en equipo, la autoeficacia que son determinantes en las interacciones con los trabajadores.

Chiavenato (2017) precisa el clima organizacional “es un conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen” (p.127). Esto induce a pensar que el clima organizacional es un conjunto de caracteres que son formados entre los miembros de una organización en la cual asumen sucesos en el comportamiento de los trabajadores.

Por su parte, Goncalves (2015) conceptualiza al clima organizacional como: “Un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p.115). El clima organizacional se efectúa un procedimiento de incentivación y modos que involucran un conjunto de elementos que se agregan para provocar un ambiente propio; facilitando las características efectivas que envuelven a la identidad y recae en el comportamiento de los empleados.

Entonces, queda expresado que el clima organizacional es esencial para comprender las relaciones entre los equipos y los modelos de conducta, lo accede a tomar decisiones en función a aspectos ordenados y operacionales de una institución. Por ello, es imprescindible obtener un diagnóstico de las debilidades y fortalezas de la institución con la finalidad de conocer la estructura interna y externa de la misma para fortalecer aquellas falencias que pudieran estar afectando el funcionamiento de la organización.

En este orden de ideas, el clima organizacional en los escenarios educativos, de acuerdo con Hincapié et al. (2018), está explícito “por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante a su vez de distintos productos educativos”

(p.21). En otras palabras, el clima organizacional en los centros educativos está constituido por elementos materiales, organizados, particulares y eficaces que interactúan en la escuela.

Igualmente, el clima organización en la educación es un tipo de ambiente que simboliza en sí mismo, el tipo de relaciones entre los integrantes de la comunidad escolar, la colaboración entre las partes y otros elementos relevantes que acceden a fortalecer los vínculos afectivos, convivencia sana, la toma de decisiones, el liderazgo, entre otros; todo esto beneficiará en los procesos de la gestión pedagógica, académica y administrativa en la institución.

Efectivamente, un buen clima en los centros educativos se determina porque se inicia con el afianzamiento de las relaciones interpersonales afables y proactivas, fundamentadas en el compañerismo, el respeto entre las partes, la colaboración y en la dirección del perfeccionamiento en los procesos de mejoras en las instituciones; por lo tanto, se amerita que las escuelas posean un clima que garantice el bienestar de todos los integrantes que conforman la misma.

El clima organizacional es un factor determinante en las interacciones en la labor educativa, tomando en cuenta que cada institución tiene su propias necesidades e intereses, su transformación o cambios dependerá del contexto en la cual se encuentre anclada, del liderazgo directivo y de la manera de comunicación entre los integrantes de la escuela, las relaciones interpersonales que se generan entre los compañeros de trabajo.

Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable clima organizacional

Dimensión: Cultura organizacional

El concepto de cultura, según Clerc (2019), comienza “a fines de los años setenta con Pettigrew, quien la menciona como un sistema de significados colectivos aceptados por un grupo en un tiempo determinado, luego Schawartz y Davis afirman

es un patrón de las creencias y expectativas compartidas” (p.18). Esto quiere decir, que la cultura tiene sus orígenes hacia los años 70, conceptualizándose como un procedimiento de significados en conjunto por un equipo de sujetos. Más adelante, fue considerado como un modelo de dogmas y perspectivas en colectivo.

Becerra y Canova (2017) consideraron que la palabra cultura “proviene del latín *colere* cuyo significado es cultivar, habitar, honrar. El término está vinculado al efecto de cultivar conocimientos humanos, así como también al conjunto de costumbres y modo de vida de un grupo social” (p.6). En efecto, el término cultura simboliza la labor en cuanto a los conocimientos que poseen los individuos, sumado al sistema de creencias y las formas de convivir los empleos en una organización.

En este sentido, de acuerdo con Verenzuela (2020), define la cultura organizacional como “una herramienta gerencial proclive a la productividad que propugna que los miembros de la organización se adhieran a los valores corporativos para la consecución de los objetivos” (p.38). Es decir, la cultura se centra como estrategia para la gerencia en función de potenciar la productividad, las creencias y los valores de una institución. A su vez, la cultura incide la manera en la una institución gestiona, se interrelaciona con su personal y alumnos; buscando lograr sus fines educativos.

Por su parte, Rodríguez (2017) considera que el clima organizacional como “el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros. Es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos” (p.14). Esto quiere decir, que la cultura está sumergida en un universo de confianza colectiva, valores en los cuales involucra a lo pedagógico, académico y administrativo con la participación de todos los miembros del centro educativo.

También, Carrillo (2019), consideró que la cultura organizacional “genera identidad y compromiso, explica los cambios organizacionales, refuerza los valores y, es un medio de control que moldea el comportamiento de los miembros en la organización” (p.11). La cultura organizacional representa la identificación,

responsabilidad y acciona las transformaciones de la institución. El mismo se encuentra inmerso en la antropología y el comportamiento de los trabajadores. La cultura no es un fenómeno aislado, al contrario, es capaz de incidir en la innovación, en los empleados, en los resultados, el equilibrio, liderazgo, la organización y el ambiente.

La cultura organizacional en los escenarios educativos, según Pedraja et al. (2020) “tiene una incidencia en los niveles de calidad, porque tiene un efecto positivo en la motivación y la moral de los trabajadores” (p.8). En otras palabras, la cultura crea una buena energía que podría ser provechoso para la productividad, efectividad, calidad y cualidad de estos que accede a fomentar una actitud creativa y de innovación en el centro educativo, al mismo tiempo de ayudar a los educandos a desempeñarse efectivamente y con un mínimo de distracción. De allí, la cultura en los escenarios educativos envuelve la agrupación de valores, dogmas, reglas, tradiciones y praxis compartidas que caracterizan la identidad de un determinado centro educativo.

Por ende, la cultura organizacional con el tiempo se va conformando y fortaleciendo progresivamente y depende, en buena parte, de quien está dirigiendo en la organización. Por ello, la comunicación efectiva entre el director y el docente es fundamental para la congregación de los integrantes y la motivación para direccionar las acciones claras en el desarrollo de la gestión educativa. También, debe estar presente el liderazgo como el eje principal para conducir la organización de manera efectiva y eficiente.

Cabe destacar que cuando los centros escolares fundan y desarrollan se potencian los lazos entre los miembros de la institución y se dan cuenta que pertenecen a la misma cultura; induce a fortalecer la comunicación, vínculos afectivos, emocionales, se fomenta la organización, toma de decisiones y las relaciones interpersonales. Los integrantes de la escuela pueden perfeccionar la enseñanza y la responsabilidad de mejorar la calidad de la educación por medio de transformaciones que van en beneficio de los estudiantes, la gestión pedagógica, la cultura organizacional, el desempeño de los educadores y la integración de padres de familia al proceso.

Indicadores

Manejo de Conflictos

El conflicto, según Villalobos y Pertuz (2019), “es una forma de competencia donde las partes que pugnan reconocen tener metas mutuamente incompatibles” (p.31). Es una manera de capacidad en la cual los pares que pelean muestran fines recíprocamente desconformes. En dicho proceso se dan diversas acciones, tales como: convenios, facilitación, negociación o alianzas para solucionar disimiles formas de transformar, tramitar y finalizar el enfrentamiento con la finalidad de entrar en una fase donde se puedan consolidar las partes. Al finalizar el proceso de lograrse la paz que representa la fase posconflicto.

Por su parte, Calle et al. (2020) consideraron que el conflicto “es un desacuerdo entre dos o más personas, ya sea por intereses personales o económicos, en la mayoría de ocasiones pueden tener solución entre las partes, sin la intervención de un mediador” (p.515). El conflicto se genera entre dos o más individuos que en ocasiones se puede resolver, pero en otras requiere de un mediador para resolver o mediar el problema, con la finalidad de ganar-ganar en los entes involucrados. Cualquier conflicto bien sea individual o grupal puede estimular ambientes con acuerdos o desacuerdos, sin embargo, se puede dar nuevas soluciones.

Villalobos y Pertuz (2019) definieron que el manejo de conflictos “es uno de los aspectos más complejos que aparece en las organizaciones, definido como los distintos procesos de diagnóstico, estrategias de negociación y otras intervenciones diseñadas para reducirlos o resolverlos” (p.33). Esto quiere decir que el manejo de conflictos es algo complejo en las instituciones, dado que está focalizado a los procedimientos de análisis, tácticas de convenio con el propósito de intervenir en la mediación o la solución del mismo.

De acuerdo con De León (2018), definió que el manejo de conflicto “se refiere a técnicas e ideas para reducir los efectos negativos de un problema en particular, mejorar los resultados de las partes involucradas, procura prevenir, evitar la

confrontación entre personas” (p.20). En otras palabras, el manejo de conflictos está centrado en métodos u opiniones para disminuir las consecuencias de una dificultad individual, pero al mismo tiempo indaga en la comunicación para dictaminar un problema de manera tranquila, equilibrada e imparcial.

De allí que, una organización para que alcance sus objetivos, los gerentes deben tener la habilidad de manejar los conflictos de modo funcional, simboliza que estos se solucionan con responsabilidad o asistencia entre las partes involucradas en el problema. Es viable establecer un compromiso entre las partes afectadas y a su vez logren sus propios fines y, deben estar dispuestos a comenzar un plan en la cual habrá que realizar autorizaciones hasta conseguir una solución prudente del conflicto. La colaboración es una forma de manejar conflictos en que las partes pretenden conseguir dichos fines, en otras palabras, instituir un sistema en la cual todos salgan favorecidos.

En este orden de ideas, el manejo de conflictos en la educación, según Pérez y Gutiérrez (2016) manifestó que “el valor negativo que le confieren al conflicto, al ocultarlo, el negarle o el ausentarlo de toda la acción educativa muestra cada vez más la importancia de entenderlo y tratar de transformarlo” (p. 164). El manejo de conflicto se hace presente en los espacios educativos en la cual perturba, forma directa, la conducta de los miembros al instante de fundarse conflictos en los centros educativos.

Al mismo tiempo, Pizarro (2018) reflexionó que “los centros educativos, están comprometidos a ser entornos pacíficos, sitios, donde se enseñen valores fundamentales, pero donde también esos valores se pongan en práctica, impregnando el día a día del centro” (p.210). Los centros educativos están comprometidos de promover herramientas donde se siembre el respeto, los valores, la convivencia, reglas, principios y normas con todos los miembros de la escuela. Además, de generar espacios de negociación-mediación que favorezcan las competencias, productividad, bienestar y calidad de vida de todos los entes involucrados. En síntesis, el manejo de conflicto en los centros educativos hace alusión a la capacidad de gestionar y solventar de forma efectiva los desacuerdos, disputas y tensiones que se puedan generar en el contexto escolar; promoviendo ambientes de aprendizajes efectivos, productivos y seguros.

Motivación

La motivación, de acuerdo con Llanga et al. (2019), “observada desde un punto etimológico es la combinación de dos palabras, motivo y acción. Por lo mismo se entiende que, es el motivo o razón que se toma para realizar ciertas acciones con el fin de llegar a una meta” (p.5). En otras palabras, la motivación se le conoce como el eje principal en un individuo, dado que es parte del entorno de los sujetos mantener pensamientos intrínsecos, fines juiciosos, que realizarán al observar ciertos compartimientos que se llevan en el día a día y los resultados que se han conseguido.

Martínez (2019) planteó que “es un concepto que usamos cuando queremos describir las fuerzas que actúan sobre, o dentro de, un organismo, para iniciar y dirigir la conducta de éste” (p.27). En otras palabras, son fuerzas que acceden a la realización de gestiones consignadas a cambiar o conservar el trayecto de la vida de una institución, a través de la producción de la supervivencia en un contexto biológico y social. La motivación asume todo aquello que promueve al organismo ejecutar un explícito comportamiento; asumiendo que coexisten factores internos y externos.

De acuerdo con Serra (2018) definió la motivación como “la relación estrecha con el desarrollo del ser humano por qué es un conjunto de factores externos e internos que determinan que acciones tomaran las personas en ciertos momentos de su vida, como menciona” (p.45). Es decir, la motivación mueve, instruye, conserva, potencia o debilita la intensidad de la conducta y pone fin al mismo, una vez conseguidos los fines que el individuo persigue.

Comprendiendo las definiciones, antes mencionada, la motivación hace que los individuos se movilicen y mantenga una conducta con el propósito de adquirir una meta que en su interior conoce. Es importante acotar que no todos los sujetos tienen los mismos propósitos en el trayecto de su vida y, a su vez dependerá del estímulo que tenga para desarrollar efectivamente una labor.

De igual manera, García et al. (2018) señalaron que la motivación “determina la conducta en los miembros de una organización, por lo que resulta un factor

importante para el beneficio de la misma. Desarrollando la capacidad de provocar, mantener y dirigir un determinado comportamiento de los trabajadores” (p.9). Esto se significa que envuelve en el comportamiento de un trabajador en las funciones que desempeña; reseñando una relevancia hacia el cargo que cumple en la organización.

En efecto, la motivación recae en el clima organizacional de una forma íntegra, atractiva y liberal. El pensamiento de Tovar (2019) reseñó que la motivación “es uno de los principales factores que inciden en el nivel de desempeño y compromiso de los colaboradores de cualquier organización, un equipo de trabajo en el que sus miembros están motivados a trabajar exitosamente” (p.33). Significa que la motivación es un componente principal para que se garantice una calidad educativa y el compromiso hacia la labor que desempeña en el centro educativo en unión con un trabajo en equipo participativo e innovador.

En el ámbito educativo, la motivación es fundamental para los educadores, dado que los induce a poseer una alta calidad en el proceso enseñanza y aprendizaje. De acuerdo con Franco (2020), los profesores deben poner en práctica: “dos tipos de motivación: controlada, la cual se asocia con conductas para evitar consecuencias negativas; y la motivación autónoma, que es una experiencia interna, propia de la identidad, donde hay una identificación axiológica, que asocia también la persistencia que mejora” (p.159). Este autor hace referencia a dos tipologías de la motivación en el docente una que vincula el comportamiento para prevenir los peligros y una motivación independiente que tiene que ver con una práctica al interior del educador para que se apropie de valores y el potenciamiento del clima organizacional.

La motivación es una etapa que incita el anhelo por proceder o facilitar la vigilancia por los educandos, esto es, los profesionales de la docencia tienen el protagonismo de motivar a los alumnos en alcanzar un aprendizaje efectivo, en la cual existe una enseñanza cognitiva que tiene que ver con el talento de percibir y emplear el discernimiento, así como una instrucción significativa que tiene ver con las cualidades y emociones con los educandos. Lo cognoscitivo se consigue por intermedio de lo emocional.

Dimensión: Diseño organizacional

El diseño organizacional en cada institución desempeña un aspecto muy relevante para alcanzar los fines organizaciones, de allí se debe crear estructuras sencillas para ser competitivo con otras instituciones. De allí que, dichas instituciones deben ajustarse a la nueva postmodernidad y dar procedencia a la administración de los trabajadores y efectuar la adecuada selección de los mismos que estarán en cargos diferentes.

De acuerdo con Bohórquez (2018), define al diseño organizacional es “el proceso mediante el cual los gerentes seleccionan y administran los aspectos de estructura y cultura para que una organización pueda controlar las actividades necesarias con las que alcanza sus metas” (p.43). Es decir, que el diseño es el procedimiento donde los directivos eligen y administran los componentes que tienen que ver con la distribución de los trabajadores y la sabiduría para que se genere las supervisiones pertinentes a las acciones inherentes al logro de las metas.

Po su parte, Daft, citado por Montano (2018), definió el diseño organizacional “como la manera como la institución u organización se enfrenta a los nuevos retos que actualmente demanda la fuerza laboral, asimismo existe la preocupación por la moral y el cumplimiento del compromiso colectivo” (p.23). Esto quiere decir, que el diseño está centrado en una institución que enfrenta nuevos desafíos en cuanto a potenciar el profesionalismo, así como también explora la forma de mantener motivados a los empleados para el cumplimiento de los fines institucionales.

Al respecto, Chiavenato (2017) consideró que el diseño organizacional “es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias” (p.219). Es decir, consiste en la ordenación de las relaciones entre el funcionamiento y las acciones internas en la organización y, es doble anexo, dado que desde el exterior reside en las herramientas que se ha precisado para lograr los fines integrales e intrínsecamente estriba de la tecnología que se a utilizar.

Al mismo tiempo, el diseño organizacional es el sumario de seleccionar una estructura de labores, compromisos y relaciones de mando al interior de las instituciones y que se logran simbolizar las uniones entre distintas divisiones o departamentos de una organización en un organigrama. Ciertamente, el diseño organizacional admite un ordenamiento de actividades y responsabilidades en cada uno de los integrantes de la organización.

Por ello el diseño organizacional es relevante porque el sostenimiento de una institución quedará establecido por la obtención de excelentes resultados, por lo cual amerita precisar sus acciones y recursos con el propósito de orientarlos hacia la sucesión de los mismos. Esto genera la necesidad de adoptar instrumentos y métodos que admitan a las instituciones conformar su sistema de gestión de investigación de mejores resultados. Una manera para conseguirlo es conceder un enfoque fundamentado en la gestión gerencial.

En este orden de ideas, el diseño organizacional en los escenarios educativos es importante porque el equipo directivo se encarga de gestionar la distribución de su personal de acuerdo con sus funciones, tareas y actividades que van a ejecutar en el centro educativo. Esto accede a que se pueda evitar el recargo de funciones a los docentes y, su vez garantiza ubicarlos en los puestos de trabajo, tomando en cuenta sus competencias, habilidades y destrezas.

De acuerdo con García (2015), es importante que en las organizaciones educativas se implemente “el Modelo de Richard Daft, el cual se basa en los análisis de los ambientes tanto externos como internos de la organización, así como de los pasos a seguir para la consecución del desarrollo efectivo a nivel Institucional” (p.23). Este modelo es relevante porque permite que el equipo directivo sea conocedor del contexto interno y externo de la institución. Asimismo, se basa en investigaciones metódicas del contexto, aplicando la gestión estratégica, el diseño organizacional y lograr resultados más efectivos de la gestión y de la administración de los recursos.

Por consiguiente, analizando el contexto externo se focalizan las oportunidades, amenazas y los recursos con los que puede contar el centro educativo, así como el

contexto interno indaga las fortalezas, debilidades y el desempeño de cada uno de los integrantes de la institución. Esto conducirá a establecer una misión, visión, estrategias y objetivos acorde a las necesidades e intereses que amerita la institución. Además, de velar por otros componentes referidos a la estructura organizacional, tecnologías, convivencia, aplicación de normas, reglamentos, clima organizacional, entre otros.

Indicadores

Toma de decisiones

Una decisión es una retribución inevitable de recursos en la cual los individuos se comprometen a tomar una determinada acción. Esto quiere decir que las decisiones fijan efectivamente el curso y utilización de los recursos que se tienen a la mano, bien sea económicos, productivos, tecnológicos y la estabilidad de la institución. Dichas decisiones están vinculadas con la conducta existente en la organización en función a los procesos que se desarrollan de forma oportuna y eficaz.

De acuerdo con Losada (2019), define la toma de decisiones como “una acción que se debe realizar frente algún problema o situación que sucede dentro de una organización y en la vida personal, por tal razón se debe analizar con detalle para que los resultados y objetivos sean los esperados” (p.5). Es decir, la toma de decisiones son los actos que se efectúan para estar cara a una situación que se presente al interior de una institución tomando en cuenta las expectativas, opciones y el nivel de relevancia de cada problema que se presente.

Por su parte, Daft (2016) conceptualizó la toma de decisiones “como el proceso de identificar y resolver los problemas en la organización cuando se consideran cursos alternativos de acción y se selecciona e implanta una opción” (p.420). Este autor hace referencia a situaciones restringidas por los recursos materiales, cognoscitivos y por la oposición de intereses que lo cristaliza en procedimientos complicados y condicionado por los sujetos, concibiéndose que los integrantes de una institución pueden intentar

tomar decisiones razonadas y con capacidad de conocimiento para proceder de una forma precisa y considerable.

Martínez et al. (2020) consideraron que la toma de decisiones “están enmarcadas en la opción de seleccionar varias actividades en función de optimizar las funciones de los trabajadores en la institución. Estas decisiones deben incidir en el logro de metas y objetivos en función de mejorar las decisiones laborales” (p.2335). Significa que la toma de decisiones está sujeta a la escogencia de distintas acciones en la cual se puede mejorar las actividades que realiza un grupo de trabajadores en una organización. Esto beneficiará las relaciones interpersonales, la empatía, trabajo colaborativo y el clima organizacional.

En efecto, la toma de decisiones representa acciones organizadas de conocimientos lógicos informales donde emerge un sin número de decisiones que se establecen entre sí y que transportan a la selección compartida de información entre los sujetos. Es decir, se nivelan las particularidades para cumplir con efectividad las decisiones que puedan tomarse en la organización y, así fortalecer el desarrollo de un adecuado clima organizacional.

En este orden y dirección, para llevar con efectividad la toma de decisiones debe efectuarse con un adecuado proceso, según Espinosa (2018), “existen dos amplias perspectivas en el proceso de toma de decisiones, la racional y la intuitiva” (p.68). En lo que respecta al proceso racional relacionada cuando las decisiones son apropiadas de forma ordenada, voluntaria y con una base a una cantidad. Mientras que el proceso intuitivo las decisiones son menos organizadas, automáticas y focalizadas con base atributivo, es decir, decisiones que se toman en día a día.

Por ello, la toma de decisiones en el ámbito educativo, de acuerdo con Fossi et al. (2017), “es una herramienta para facilitar el desarrollo del proceso de toma de decisiones; las decisiones, como fuente de la acción, representan el elemento dinámico, de la institución.” (p.386). Dado la estructura del centro educativo, constituirá el canal donde fluirán las decisiones; la dinámica del trabajo llevará obligatoriamente a transformaciones en el clima organizacional y el diseño organizacional de la misma.

Al mismo tiempo, la toma de decisiones y el clima organizacional es una derivación de la representación total del centro educativo al discurrir en el efecto de la interacción de los componentes que interceden en la gestión y reconocen al enfoque sistémico de la educación; fundamentando que los disímiles elementos que interactúan como un todo, inciden directamente en las actividades académicas, pedagógicas y administrativas.

Por ende, la toma de decisiones en los centros escolares constituye un procedimiento no formal que se desarrolla en los integrantes de la escuela por los directivos, docentes, estudiantes y comunidad en general en la búsqueda de soluciones a situaciones problemáticas y aprovechar los beneficios que se generan para la institución. Esto corrobora que el equipo directivo toma decisiones en colectivo para el mejoramiento de la gestión educativa, comunicación, relaciones interpersonales, liderazgo, clima organizacional, motivación, valores y la cultura organizacional. Todo redundará en la calidad educativa.

Comunicación

La comunicación es un procedimiento que admite que las informaciones sean entregadas por medio de diferentes técnicas que van a depender de la obligación que tenga cada individuo o institución para información acerca de algo o un tema en particular. Al respecto, Aquino (2018) definió que la comunicación es “un sistema, es decir, los medios que se utilizan para enviar la información y las personas que logran comunicarse entre sí directamente, están interrelacionados y son interdependientes, siendo muchas las variables que influyen en el clima de comunicación” (p.21). Es decir, la comunicación es un canal que se usa para remitir información para alcanzar que los sujetos puedan interactuar con diálogos efectivos con conexiones con otros e independiente que inciden en el clima de una organización.

La comunicación como sistema representa la acción competente de efectuar actividades determinadas al interior de la institución, indagando la intervención

dinámica de las personas y el desempeño de sus funciones. Asimismo, Boland (2018) consideró la siguiente definición de comunicación: “el proceso de transferir significados en forma de ideas e información de una persona a otra, a través de la utilización de símbolos compartidos, con el fin de que sean comprendidos e intercambiados” (p. 82). Interpretando este autor la comunicación simboliza el medio de llevar información, opiniones e ideas a otros sujetos por medio del empleo de símbolos usuales para ser interactuados y percibidos.

En este sentido, García et al. (2018) “el proceso de comunicación en una determinada organización abarca varias interacciones; desde conversaciones informales hasta sistemas de información complejos” (p.47). Esto refiere que la comunicación es indispensable para el efectivo funcionamiento de las organizaciones y el potenciamiento de una adecuada correspondencia entre los miembros de la institución.

Por su parte, Hernández (2017) indicó que la comunicación es “el intercambio de datos e informaciones entre los miembros de un equipo de trabajo que ejecutan actividades dentro de una organización a fin de conseguir una meta previamente planificada” (p.36). Se instituye que la comunicación accede a que los integrantes de la institución interaccionen, tanto interna como externamente, a través de ella la estructura organizativa permite que fluyan las ideas para cada trabajador y generen los aportes respectivos para el logro de las metas.

En este sentido, Landivar, citado por Gómez et al. (2017) consideraron a la comunicación educativa “como el área de conocimientos teórico-instrumentales, cuyo objeto de estudio son los procesos de interacción propios de toda relación humana, en donde se transmiten y recrean significados” (p.64). En otras palabras, la comunicación que se genera con los integrantes de un centro educativo es vista como aquella que proporciona entendimientos técnicos, especulativos y herramientas con la finalidad de interactuar con cada uno de ellos. También, en la praxis, la comunicación educativa persigue fines netamente educativos, donde se apropian de conocimientos y métodos para la acción y la organización de las mismas.

En consecuencia, la comunicación educativa sucede intrínsecamente como un sistema abierto y complicado, que influye y a su vez tiene un dominio en el contexto exterior en la cual incluye mensajes, flujo, ocupación, orientación, canal, personas, actitudes, sentimientos, relaciones y habilidades. De lo anterior se determina que la comunicación organizacional es un proceso que se ejecuta en la institución y que involucra a sujetos, sus ideas, sentimientos y forma de percibir la realidad que los rodea, de carácter vital para la buena gestión de la institución.

En este orden de ideas, la comunicación interna, de acuerdo con Papic (2019) es “el conjunto de acciones realizadas por la entidad organizativa para la generación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus integrantes a través del empleo de diversos medios de comunicación destinados a mantenerlos informados”. (p.5). Es decir, está vinculada con las operaciones que son efectuadas con una institución para la procreación y sostenimiento de excelentes relaciones entre los sujetos de una organización.

Dimensión: Potencial humano

En los últimos años la valoración y la inquietud de otorgar al desarrollo del talento humano al interior de una institución ha ido aumentando hasta establecer un elemento fundamental para el levantamiento de las organizaciones. Chiavenato (2017) definió el potencial humano “implica varias actividades: Planeación de Recursos Humanos, descripción y análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc.” (p.27). Esto significa que este componente se potencia todo lo relacionado a la planificación de recursos, tanto humanos o materiales y estar atento a toda la gestión que se efectúa en cualquier institución.

Al mismo tiempo, Alfaro (2018) conceptualizó el potencial humano: “constituye el sistema social interno de la organización, compuesta por individuos y

grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos” (p.42). Es decir, que el potencial humano está constituido por un sistema en la cual convergen un conjunto de trabajadores que se encuentran activos, pensantes, motivados y que hacen vida activa en una organización para conseguir las metas, objetivos y estrategias.

Vallejo (2018) consideró que el potencial humano se centra en el talento humano y amerita de: “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa” (p.16). Esto accederá a que la organización tenga un mejoramiento en las labores y se le dé cumplimiento a los fines, objetivos y tácticas en la institución.

El potencial humano, de acuerdo con Vera y Blanco (2019) “permite que las organizaciones mejoren el desempeño de los empleados; en este sentido, es primordial que esta desarrolle estrategias, herramientas y elementos concernientes a esta temática que permitirán una efectiva competitividad en la globalización que se demarca” (p.25). Estos autores hacen referencia que el potencial humano se envuelve en la aplicación de prácticas, metodologías y componentes que accederán a un desempeño efectivo y competente en una determinada institución.

De acuerdo con, Rojas et al. (2020) en la cual expusieron que la nueva definición del talento humano “las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares” (p.50). En efecto esta definición amplía y profundiza la visión de comprender que los trabajadores son seres que sienten, padecen y tienen sentimientos. Cuando las organizaciones comprendan estos componentes, los trabajadores cambiarán la visión de la institución y, por ende, se fortalecerá las competencias, el talento, la comunicación, la productividad y el liderazgo entre la gerencia y demás integrantes.

En el ámbito educativo, el potencial humano, según Majad (2016), “permitirá desarrollar un conjunto de mecanismos informativos, de ejecución y control, que puede utilizar la dirección para aumentar la probabilidad de que el comportamiento de las personas que forman parte de la institución sea coherente con sus objetivos” (p.151). Esto significa que el potencial humano en lo educativo admite herramientas que acceden a la realización, verificación y planeación que se utiliza para fomentar las acciones en un centro educativo.

Por ello, la gerencia educativa debe generar un conjunto de procedimientos que garantice la coordinación de una praxis que conduzca al fomento de habilidades o competencias focalizadas en la planeación, organización, dirección y evaluaciones de todas las acciones que realiza el equipo directivo y los educadores. El directivo debe valerse de una planificación estratégica en la cual se focalice las metas, objetivos y estrategias que conllevan a la motivación, toma de decisiones, comunicación, un adecuado clima organizacional y una calidad educativa acorde al contexto donde se encuentre la escuela.

Indicadores

Liderazgo

En este indicador relacionado con el liderazgo, se presentan algunas definiciones de un tema que ha sido abordado por diversos autores e investigadores, en distintas épocas y, que con el paso del tiempo ha cambiado su conceptualización adaptándose al dinamismo de una sociedad que ha estado en continuas transformaciones e incertidumbres. Al respecto, Cheung et al. (2018) definieron el liderazgo “como un proceso de relación diádica entre líderes y seguidores, en donde el líder a través de su influencia interpersonal inspira al logro de metas en común, mediante procesos afectivos y de comportamiento” (p.87). En otras palabras, comprende la relación entre el líder y discípulos en función de alcanzar los fines o

metas en una organización que contribuya a la innovación y las mejoras en las aptitudes proactivas en colaboración con la institución.

Por su parte, Galarza (2019) lo definió “es el proceso en el cual una persona ejerce la capacidad para intervenir y motivar a sus seguidores para que estos contribuyan con los propósitos organizacionales” (p.15). Esto significa que el liderazgo es un proceso donde un sujeto influye en la motivación, comunicación y las metas que se encuentran planeadas en una organización.

De igual manera, Riveras (2020) conceptualizó el liderazgo “representa la capacidad de persuadir a las personas para el cumplimiento de metas y objetivos, sin sentir coerción por parte de los subordinados. Es un proceso que va más allá de una simple labor de control y supervisión” (p.1326). Es decir, el liderazgo representa la facultad de dirigir a un grupo de individuos en función de cumplir con el desempeño efectivo de las funciones que tiene cada trabajador en una institución. Esto induce a que cuando se tiene un efectivo liderazgo se tendrá mejoras en la labor desempeñada por parte de los trabajadores.

En este orden de ideas, el liderazgo directivo planteado por Vila (2018) “se refiere a la capacidad para generar una definición colectiva, pero a la vez dinámica de formas de lograr los objetivos centrales de una institución educativa” (p.30). Esto induce a reflexionar que el gerente tiene la competencia de dirigir a un conglomerado de sujetos que se encuentran inmersos en un centro educativo en función de potenciar la gestión, tanto pedagógica, académica y administrativa. A su vez, de mediar los conflictos, el rendimiento de los estudiantes, un adecuado clima organizacional, entre otros.

El liderazgo en los centros educativos de Chile, es planteado por el Ministerio de Educación (2015) como: “la práctica del mejoramiento. No se trata de un atributo o característica personal del líder sino de un conjunto de acciones, que tienen su fundamento en conocimientos, habilidades y hábitos que pueden ser enseñados y aprendidos” (p.12). En otras palabras, el liderazgo directivo está centrado en la práctica del gerente en la cual despliega un conjunto de acciones, competencias, prácticas,

destrezas y habilidades puesta en marcha para mejorar todos los procesos inherentes a la labor educativa.

En efecto, las prácticas de liderazgo efectivo deben desplegarse en la disposición que los directivos dispongan de un conjunto recursos en cuanto al personal idóneo, materiales, financieros, tecnología, en otros, que dan el soporte para el quehacer, la participación y la búsqueda de la calidad educativa. Esto será observado por medio de un conjunto de acciones enmarcadas en principios, competencias, habilidades y conocimientos.

El fomento de las habilidades directivas conduce a potenciar un liderazgo donde se aprende en los procedimientos y las relaciones con todo el equipo de la institución y la comunidad educativa a través de la implementación de estrategias, metodologías, normas, reglamentos, valores y competencias que beneficien el compromiso de todos, el trabajo colaborativo, en equipo, la conciliación de los problemas tanto interno como externos, la inclusión, la diversidad en pro del aprender y resolver juntos.

Reconocimiento

La gerencia es una actividad que involucra variados compromisos, pero posiblemente una de las más relevante tiene ver con identificar las capacidades de los sujetos para situarlas en punto en la cual pueda resplandecer el talento natural. Así que para el directivo representa un desafío que requiere reconocer en la institución el medio para que los empleados se encuentren en escenarios de actuación profesional mediante el perfeccionamiento de tareas encausadas a la producción de los servicios.

El reconocimiento es definido, según Parada (2017): “es una de las fuentes de satisfacción personal que tiene el ser humano para sentirse a gusto con su trabajo, es un elemento invisible que estimula la satisfacción laboral e impulsa a un mismo objetivo: el éxito de la organización” (p.47). Esto envuelve la valoración de un trabajador en cuanto al grado o satisfacción de la labor que realiza en una determinada organización. De ahí que, el gerente debe generar compromisos de motivar y mostrar

buenos resultados y una adecuada labor que propicie de modo que inicie una dirección óptima y llegue al resto de los trabajadores.

Al mismo tiempo, Polindara (2020) definió el reconocimiento “como la acción de distinguir a una persona o varias personas, lográndose a partir del análisis de las características propias de la persona. Asimismo, reconocimiento también puede ser la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento” (p.15). Este autor analiza el reconocimiento como las actividades de diferenciar a los individuos en alcanzar particularidades propias o el agrado de ejercer su labor.

Además, el autor, antes mencionado, señaló que el significado de reconocer “proviene del verbo en latín “cognoscere” que representa el saber o ver de nuevo, por el significado de la palabra reconocer significa que identificamos los atributos que tiene esa persona para poder identificar con que debemos reconocerla” (p.16). Es decir, el término reconocer está centrado en las cualidades que tiene un individuo para identificarse con la organización y, se le pueda valorar su trabajo.

Chiavenato (2017) planteó que el reconocimiento en las organizaciones “se define como la respuesta dada por una compañía a los comportamientos, esfuerzos y logros alcanzados por los colaboradores” (p.178). En otras palabras, el reconocimiento representa la manera como una institución valora los atributos, conducta y desempeño del trabajo que realizan los empleados en dicha institución. Además, cuando un trabajador realiza proactivamente su labor puede esperar una gratificación significativa por parte de la gerencia.

En este orden de ideas, el reconocimiento que se realiza al personal docente representa un aspecto relevante, dado que promueve estímulos altos y, esto incidirá en el desempeño del educador en función de obtener óptimas recompensas y la excelencia de su labor. Esto conducirá a los docentes sentirse a gusto y, a su vez una praxis de excelencia. Asimismo, sembrar un clima organizacional en la cual se logre mejoramiento de la praxis pedagógica, trabajo colaborativo, comunicación, toma de decisiones y en búsqueda de lograr la calidad en la educación.

En efecto, el reconocimiento en el desempeño de los docentes es un instrumento de gestión, que fortifica la interacción con el centro educativo y demás integrantes. Por ello se hace indispensable que se maneje un sistema de reconocimientos por la práctica pedagógica efectuada por los educadores. Es preciso resaltar que cuando se reconoce la labor efectiva de los docentes se está valorando cada una de las actividades que ejecuta en la escuela (Parada, 2017).

Teoría de acción que avala la variable clima organizacional

La teoría de acción trata de explicar las transformaciones de una institución a través de la conceptualización de una teoría que considera a los sujetos como un ente consciente que establece las acciones, las efectúa y, posteriormente realiza las valoraciones oportunas. Al respecto, Sulbarán (2018), definió la teoría de acción como “un mecanismo relevante para explicar los procesos de cambio, especialmente de aquellos que se ha convenido en denominar cambios planificados o deliberados que resultan de los esfuerzos realizados por los individuos en las organizaciones para modificar conscientemente una situación” (p.9).

El autor, antes mencionado, considera a la teoría de acción como una herramienta distinguida para revelar metodologías en las transformaciones que se han planeado para optimar los resultados esperados en la institución. Por ello, dichas transformaciones planeadas detectan las falencias en la institución y la implementación estratégica de acciones para mejorarlas; manejando componentes tales como: garantía, eficacia, satisfacción laboral, liderazgo, clima organizacional, entre otros. Estos componentes conducirán a lograr que la organización sea más efectiva y de calidad.

Por su parte, Sánchez y Rojas (2018) conceptualizaron la teoría de acción como “concibe al hombre como un ser que construye sus acciones, las ejecuta y evalúa sus consecuencias, adopta sus diseños cuando los efectos responden a sus intenciones y las modifica o trata de modificarlas, cuando los resultados le son adversos” (p.11). Es decir, involucra la conducta como compuesto por significados y por los fines de los

integrantes de una organización, cada vez cada trabajador se involucre en las acciones inherentes a la labor que realiza.

La teoría de acción posee un carácter normativo porque le muestra al individuo lo que debe realizar si quiere alcanzar los resultados que se plantea, esto quiere decir se utiliza para pronosticar la actuación del ser humano. Asimismo, representa una teoría de seguimiento y control que la gerencia emplea para dirigir las actividades que se desarrollan en una institución con fines netamente de lograr los objetivos, metas u estrategias.

En este orden de ideas, Aziz y Petrovich (2019) expusieron que la teoría de acción en el ámbito educativo es “como una representación esquemática del argumento lógico causa-efecto que conecta un estado actual con un estado deseado, identificando los mecanismos y procesos de aprendizaje iterativos que han de permitir el logro de los resultados esperados” (p.5). Es decir, que en los escenarios educativos esta teoría simboliza los orígenes y consecuencias que enlaza la etapa presente con la etapa anhelada en un centro educativo; buscando las herramientas y las metodologías de aprendizajes reiterativos que han de acceder a la obtención de los beneficios esperados.

Los autores, antes mencionados, también refieren que la teoría de acción está vinculada con aquello que se expresa y se quiere transferir en correspondencia a lo que se planea hacer. Sin embargo, no se trata solamente de lo que se quiere exponer sino de la constatación de querer aplicarlo en la realidad, disminuyendo las falencias que existen en la organización. A su vez, implica un aprendizaje, donde dicho aprendizaje envuelve la vivencia de detectar dificultades, retos y oportunidades para su oportuno mejoramiento.

Por ello, la teoría de acción es importante en el clima organizacional porque permite que el equipo directivo, en conjunto con los docentes, detecten las debilidades que existen en cuanto al clima que se está llevando en la institución e inmediatamente buscan acciones que conduzcan a la búsqueda de resultados deseados para mejorar la situación que se encuentra en la institución. Al mismo tiempo, con la actuación

gerente-docente profundizaran en la aplicación de tácticas conducentes a la transformación del comportamiento de los integrantes de la institución.

Asimismo, la teoría de acción se ejecuta, cuando por ejemplo, se detecta un inadecuado clima organizacional, esto representaría el estado actual de la institución, inmediato se introduce el cambio a través de acciones tales como: directivos y docentes reciben una formación sobre la pertinencia del clima, innovación, utilidad y metodologías de mejoras, seguidamente con la aplicación de lo aprendido por medio de un control y seguimiento en la cual se evidencia las buenas prácticas, entonces se obtendrá el estado deseado, es decir, clima organizacional se tornará más óptimo, proactivo y, por ende, mejorará las relaciones interpersonales, el desempeño laboral, el rendimiento académico y el bienestar de los integrantes del centro educativo.

2.2.2 Calidad Educativa

Definición

De acuerdo con Calventus (2020), el término “calidad” (del latín *qualitas*, -atis; como derivación de *qualis*) significaba, en sus orígenes etimológicos, “cualidad” o “modo de ser” de un objeto. Se refería a una determinación del “ser mismo” de las cosas (p.51). La palabra calidad tiene su génesis en la manera o cualidad de ser de una cosa, es decir, se utilizaba para el análisis sistemático de la naturaleza como condición que aquello que se describe tal cual.

El autor, antes mencionado, consideró que la palabra calidad es un término que narra en la actualidad una noción que involucra varios aspectos y de múltiples aptitudes, tales como: propiedad, referente, intrínseco, oportuno, atributo, naturaleza, estado, condición, estatuto, muestra, fines, carácter, entre otros. Todo este calificativo induce a decir que el término calidad es una particularidad o pertenencia ante cualquier valoración y este asociado a la concepción de excelencia o predominio.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) citado por Medrano (2020), “la calidad de la educación, en tanto derecho fundamental de todas las personas, ha de reunir, desde la perspectiva de la OREALC/UNESCO, las siguientes dimensiones: respeto de los derechos, relevancia, pertinencia, equidad y eficiencia y eficacia” (p. 45). Esto quiere decir que la calidad educativa se envuelve en aspectos relacionado con normativas, retribuciones, excelencia, aptitud, equilibrio, efectividad y energía en los centros educativos.

Mortimore (2016) definió la calidad educativa “desde la perspectiva de la institución y del sistema escolar y afirma lo siguiente: La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales” (p.47). Esta definición se centra en la visión del centro educativo donde se busca el perfeccionamiento de los educandos en cuanto a conseguir el aprendizaje efectivo, los valores y el abordaje de la contención socio-emocional.

Al mismo tiempo, Montiel y Esteban (2017) señalaron que el concepto calidad de la educación “proceso o principio de actuación que no apunta exclusivamente a la obtención de unos resultados inmediatos o finales, sino, fundamentalmente, a un modo de ir haciendo, poco a poco, las cosas para alcanzar los mejores resultados posibles” (p.75). Es decir, la visión presentada, por estos autores, está centrada en una calidad en la cual se requiere de resultados progresivos para conseguir las metas planificadas en la institución.

Mientras que, Garcia (2018) conceptualizó la calidad educativa como: “el modo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia y eficacia. En otras palabras, una educación tiene calidad en la medida en que es completa, coherente y eficaz” (p.10). Esto significa que la calidad en la educación constituye un conjunto de cualidades de rectitud, conexión y efectividad en el contexto en el cual se encuentre el centro educativo. Es subjetivo, porque se define en función de distintos planteamientos ideológicos, intereses políticos y/o económicos, por lo tanto, cada individuo puede entender el concepto de muy diversas formas.

Medrano (2020) consideró que la gestión de la calidad educativa en el ámbito educativo acciona transformaciones positivas al interior de la institución aplicando componentes básicos, tales como: el liderazgo, la gestión educativa, pedagógica, administrativa, comunicación, toma de decisiones, desarrollo de equipos de alto desempeño, responsabilidad, valores, incorporación de la comunidad educativa y la optimización de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En este orden y dirección, la calidad educativa en los centros educativos en Chile, según Castañeda y Castañeda (2020) focalizaron “como una forma integrada, aportando una síntesis dinámica de las tipologías vigentes, y respaldando los procesos de definición de criterios, estándares e indicadores orientados a la descripción, análisis y mejora de los procesos formativos desde una perspectiva cualitativa” (p.125). Esto quiere decir que en la educación chilena la calidad educativa está compuesta por el discernimiento, modelo e indicadores guiados a la optimización de los procesos pedagógicos desde una visión holística.

Por ello, la calidad de la educación en los centros escolares no genera solo resultados en el proceso enseñanza y aprendizaje, sino al contrario toma componentes más diversos, en otras palabras, involucra la formación de los profesionales de la docencia, recursos materiales, recursos didácticos, gestión educativa, gestión pedagógica, lo administrativo, valores institucionales, planes, programas y proyectos. Además, la inclusión escolar y la diversidad en búsqueda del desarrollo efectivo de los establecimientos educativos (Salinas, 2020).

Desarrollo de las dimensiones e indicadores de la variable Calidad Educativa.

Dimensión: Gestión educativa

La gestión representa la facultad de crear una correspondencia efectiva entre la estructura, las tácticas, los sistemas, cualidades, competencias, los individuos y los propósitos superiores de la institución. también, la gestión vincula los recursos con los

que cuenta la organización para conseguir sus metas, objetivos y fines. Un enfoque que envuelve la supervivencia en los procedimientos y la gestión general de la institución.

De acuerdo con Moreno (2020), definió la gestión educativa como “un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (p.58). Este autor refleja que la gestión educativa centra las acciones en función a la labor académica en la cual se van concibiendo rasgos convenientes en las instituciones que aportan a la cultura organizacional. De allí, que los gerentes educativos deben nivelar los cambios y retos de una manera integral.

Por su parte, Martos (2019) conceptualizó la gestión educativa como aquella “que guarda relación con gestión administrativa, y la considera como; el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (p.37). Es decir, la gestión educativa de centra, primordialmente, en lo administrativo y envuelve las actividades que acceden a efectuar la praxis académica de manera óptima. Asimismo, se encarga de conformar políticas y conseguir infraestructuras adecuadas.

En el pensamiento de Jiménez (2019) la gestión educativa está focalizada en “la construcción de una relación entre profesores, directivos, alumnos y comunidad que participan hacia la calidad de la educación participando en la cimentación de la estructura organizacional y los objetivos corporativos” (p.224). Este autor centra que la gestión educativa está encausada en el desarrollo de planes, programas y planeación escolar y, por ende, resguarda y potencia los procesos pedagógicos, académicos y propósitos de la mano con las necesidades e intereses del centro educativo.

De igual manera, Vega (2020) consideró que la gestión educativa “como el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que permiten llevar a la práctica la teoría explicativa de la conducción de la educación, es decir, son las estrategias que posibilitan la administración del desarrollo de la educación” (p.27). En efecto, la gestión representa un conjunto de actividades que son desarrolladas por los gerentes

que gobiernan espacios organizacionales de un todo holística que se compone de los conocimientos, acción y el comportamiento en la ejecución de los procesos en el centro educativo.

De acuerdo con el autor, antes mencionado, consideró las siguientes características de la gestión educativa “es un proceso dinamizador, es un proceso sistemático, es un proceso flexible y se sustenta más en la coordinación que en la imposición” (p.21). En efecto la gestión educativa tiene la particularidad de ser dinamizador porque aplica un conjunto de procesos, estrategias y tácticas que hace posible la conducción del centro educativo. Asimismo, es sistemático porque utiliza métodos, herramientas y tácticas de gestión que conforman un conjunto de componentes conectados entre sí se interconectan para conseguir los fines de la institución.

De igual manera, la gestión educativa es un proceso flexible porque tiene un elevado grado de flexibilidad, dado que se adecua a la distintas particularidades sociales y culturales que se encuentran alrededor del contexto educativo. También, se sustenta más en la coordinación, razón por la cual es un instrumento clave en el manejo y orientación de los centros educativos. Por ello, los principios que rigen la gestión se encuentran: la independencia, toma de decisiones, la corresponsabilidad, transparencia y la rendición de las finanzas en la cual se comparte y transfiere compromisos, acuerdos y convenios para gestionar una educación de calidad.

Indicadores

Gestión escolar

La gestión escolar, según Farfán y Reyes (2017) “el ámbito de la cultura organizacional, conformada por directivos, el equipo docente, las normas, las instancias de decisión y los actores y factores que están relacionados con la forma peculiar de hacer las cosas en la escuela” (p.47). Esto quiere decir, que la gestión

escolar está integrada por gerentes, educadores, reglamentos, toma de decisiones y todo lo relacionado a la institución. Asimismo, involucra las finalidades colectivas, el clima organizacional y el ambiente de aprendizaje.

Igualmente, De la O Casillas (2017) planteó que es “un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo” (p.1). Esto involucra la aplicación de diagnóstico, planeación de objetivos, fines y la propuesta de estrategias en función de optimar los medios técnicos y humanos para alcanzar lo propuesto. Al mismo tiempo, la gestión escolar reconoce las diversas acciones y metodologías educativas relacionados entre sí para responder a diferentes necesidades de los estudiantes, educadores y comunidad en general; respondiendo a fines específicos diseñados.

Por su parte, Pérez (2018), señaló que la gestión escolar, “los centros deben pensarse como organizaciones flexibles; es decir, permeables a los cambios del entorno, funcionalmente adaptables al carácter contingente de la educación y capaces de brindar resolución a cualquier problema educativo en dondequiera que este se presente” (p.361). Esto significa que la gestión escolar consiste en concentrar la gestión en la autoorganización e instituciones flexible como componente esencial para la labor del centro, donde acceden a ofrecer soluciones a los conflictos que se puedan generar.

De acuerdo con Paredes et al. (2020) la gestión escolar “implica una mirada sistémica y global de la escuela que hace referencia a la interacción de diversos aspectos o elementos internos (las personas que son los elementos de la organización como alumnos, docentes, directivos, personal administrativo y de mantenimiento)” (p.1615). A su vez, se focaliza en aspectos externos que comprende la comunidad, la familia, reglamentos y contexto en la cual se encuentra anclada la institución. Estos componentes se articulan de forma activa, generando distintas actividades en el centro escolar.

Del mismo modo, hacer ciertas las maneras y la disposición de la gestión escolar y la calidad al interior de las instituciones accede a edificar nuevos juicios de las problemáticas en el ámbito educativo; conduciendo a propuesta que son necesarias

para los procedimientos de mejoras en las organizaciones y en la formación de un país. Por ello, la calidad es un juicio que le concede una valoración de satisfacción a las necesidades, a las perspectivas y a los éxitos.

La importancia de la gestión escolar procede del habitado objetivo principal como lo es alcanzar aprendizajes de calidad, en otras palabras, se vincula con la toma de decisión, el trabajo cooperativo, el liderazgo efectivo y la praxis dentro de la comunidad educativa en los escenarios académicos, comunitarios y administrativo. Esto resulta una contribución importante al mejoramiento de la calidad educativa, razón por la cual quienes aumentan sus conocimientos en este tema, logran las técnicas necesarias para actual en un escenario global que son necesarias para gestionar los centros escolares de manera efectiva.

Gestión directiva

La gestión directiva representa el mando o la acción consecuente de un individuo sobre otras personas para conseguir los fines en la planeación, organización, dirección y seguimiento. Chiavenato (2017) la definió como “las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros” (p.262). Esto significa, que las acciones ejecutadas con el propósito de optimar los servicios que oferta.

Al respecto, Koontz, citado por Arellano (2018) conceptualizó “la gestión directiva a manera una causa integral, con la participación activa del grupo humano y su cohesión, en pro de los objetivos específicos y su conducción de las acciones hacia el cumplimiento de metas institucionales” (p.38). En otras palabras, la gestión directiva está centrado como un asunto constituido, demanda sujetos capacitados para asumir compromisos; permitiendo a los gerentes iniciar operaciones de manera mancomunada

hacia las mejoras del centro educativo; apuntando su gestión a proyectos, planes, talento humano y recursos materiales.

De igual manera, Guillen (2020) consideró que la gestión directiva “es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad” (p.17). Es decir, es la manera en que los gerentes de una institución la rigen y mantienen al establecer acciones en cuanto a sus valores, misión, visión y estrategias; esto conducirá a un clima apropiado y con mejoras en labores y desempeño.

En este orden y dirección, el MINEDUC (2017) señaló que rol que tiene el directivo “es fundamental en la mejora de la calidad del servicio educativo que ofrece la institución educativa principalmente, en su funcionamiento, en la mejora de la práctica de los docentes y en las condiciones de trabajo en que ellos se desarrollan” (p.12). Significa que el gerente educativo es un ente esencial en la institución razón por la cual busca la optimización de la praxis de los educadores y el ambiente laboral que se desarrolla. Asimismo, las transformaciones en la gestión directiva deben velar por una efectiva enseñanza y aprendizaje en la práctica pedagógica de los docentes.

Consecuentemente, los principios que rigen la gestión directiva en la educación chilena están centrados bajo una perspectiva democrática, es decir, cada centro educativo de manera individual ejecuta sus propias estrategias de gestión y de liderazgo en función a las necesidades e intereses de la institución. Al mismo tiempo, involucra acciones que conducen a optimizar los recursos, los aspectos financieros y, por ende, la praxis pedagógica.

De ahí que, cada centro debe optimizar una autonomía en la cual motive al equipo directivo a tomar decisiones adecuadas, además de potenciar la responsabilidad, el compromiso y acciones adjudicándose los resultados conducentes al triunfo, la transparencia y la rendición de cuentas. También, busca la planeación de actividades conducentes al logro de los planes, programas y proyectos que son elaborados en la institución.

Dimensión: Gestión pedagógica

La gestión pedagógica, según Bravo et al. (2020) lo definieron “como el campo teórico y praxeológico en función de la peculiar naturaleza de la educación, como gestión política y cultural comprometida con la formación de los valores éticos que orientan el pleno ejercicio de la ciudadanía y la sociedad democrática” (p.49). Esto significa que, la gestión pedagógica está centrada en los supuestos y acciones en función del propio origen de la educación como la administración de la cultura con la instrucción de los valores moralistas que sitúan en plena democracia.

Asimismo, Quispe (2018) la conceptualizó como: “son procesos donde intervienen el conocimiento, la acción, los principios éticos, la política y la administración, orientados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; partiendo desde un escenario escolar donde se pongan en práctica aspectos propios de la administración” (p.20). Al indicar que son procesos, conduce a decir que está inmerso en un sistema a través del cual existe ciertos insumos que se cristalizaran en resultados positivos, la que a su vez posee una representación activa, dado que se establecen acciones continuas a través de la retroalimentación, supervisión y seguimiento de dichas acciones.

Cabrejos y Torres (2017) consideraron que la gestión pedagógica “se requiere promover y desarrollar una gestión con liderazgo pedagógico, que implica una labor transformacional, que no se limite a trabajar en las condiciones existentes y con las metas dadas” (p.20). Esto significa que, la gestión pedagógica se focaliza en la promoción de una misión basada en un liderazgo efectivo que conduzca al desarrollo de estrategias y metodologías conducentes al logro de las metas y los fines académicos.

Al mismo tiempo, López (2017), mostró que “la gestión pedagógica dentro del sistema educacional debe reconocerse como un proceso que facilita la orientación y coordinación de las acciones que despliegan los docentes en los diferentes niveles para administrar el proceso docente educativo” (p.45). Esto conduce a la necesidad de situar competencias en los gerentes educativos en temas relacionado con la pedagogía, dado

que afirma los procesos de disposición y acompañamiento de una forma motivante y efectiva.

En efecto, la gestión pedagógica fomenta los procesos educativos que hace énfasis en destacar a los educandos, dejando a un lado el enfoque tradicional en la cual el educador practicaba una presencia de autoritario y rígida. Por consiguientes, para efectuar una adecuada gestión pedagógica es indispensable poseer conocimientos disciplinares en ámbitos relacionado con el curriculum, sobre enseñanza y comprensión del ámbito en la cual se desenvuelve el alumno.

En este contexto, la calidad educativa se vincula con la gestión pedagógica, razón por la cual existe un lazo entre el pensamiento pedagógico, la praxis de la enseñanza y la reproducción de nuevos conocimientos y de nuevas formas de reconocer las responsabilidades y compromisos sociales, culturales y éticos en la educación integral de los educandos. Con esto se busca las mejoras continuas, el beneficio y garantía de resultados de aprendizajes óptimos y efectivos.

Desde esta visión, de acuerdo con Barbera et al. (2020) la gestión pedagógica “garantiza un proceso coherente de las actividades formativas, sociales, pedagógicas, entre otras involucradas en el quehacer docente para desarrollar la práctica educativa con el colectivo atendiendo a las individualidades de los actores” (p.99). En un contexto general. Implica un proceso participativo y planeado que solamente se limita al salón de clases, sino que conlleva un abanico de acciones hacia los saberes, conocimientos y trabajo cooperativo.

indicadores:

Planificación curricular

El educador es el garante del desarrollo académico de los educandos, dado que es el responsable de realizar la planificación curricular en la cual intuye criterios y concretas alternativas pedagógicas para compartir los contenidos didácticos

establecidos por medio de métodos, estrategias y técnicas que potencien las competencias cognitivas, habilidades, destrezas y las orientaciones hacia un aprendizaje significativo.

Por ello, la planificación de acuerdo con Pérez y Vergara (2020), señalaron “es un componente imprescindible en el proceso educativo. El mundo cambiante y globalizado hace necesario que se vincule la transformación innovadora a las prácticas docentes que buscan convertir a sus estudiantes en individuos reflexivos y analíticos” (p.2). Es decir, que la planificación es un componente esencial en el contexto pedagógico razón por la cual vincula la invención con la práctica del docente con el fin de instruir a los alumnos que sean capaces de ser más críticos y participativos.

De allí que, Hurtado (2020), definió la planificación curricular “es el plan que conduce de manera explícita el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de determinada institución educativa, pues permite construir conocimiento, estableciendo requisitos de manera eficaz y eficiente” (p.5). Esto significa que este aspecto involucra procedimientos una manera sencilla que conduce al proceso enseñanza y aprendizaje al interior de un determinado centro educativo. Por lo cual, debe diseñarse de una manera consistente, dado que sea de soporte para la toma de decisiones del educador en las acciones inherentes al quehacer educativo.

De ahí que, es obligatorio hacer énfasis en la planificación curricular porque tiene la función de desplegarse en base las necesidades e intereses pedagógicos que se produzcan en un determinado tiempo, su producto final es el cumplimiento de los fines propuestos basados en un conjunto de interacciones de constructos, perspectivas y juicios de la mano con la planificación hacia la conducción de distintas actividades. La planificación curricular posee la peculiaridad de situar el aprendizaje para responder a resultados verificados y valeros para los alumnos.

Romero (2018), conceptualiza la planificación curricular como “el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes” (p. 53). Esto quiere decir, que la planificación curricular simboliza

precaución de operaciones que se efectúan en el centro educativo con el propósito de existir, cimentar y profundizar en las prácticas de formación de los educandos.

La planificación curricular debe efectuarse de forma participativa, como aspecto relevante en el proceso enseñanza y aprendizaje, abarcando lo determinado en el currículo nacional emitido por el Ministerio de Educación, donde se dé acatamiento a los objetivos, siguiendo etapas de forma metódica y estructurada, de acuerdo a los ajustes de los distintos contextos que se pueda presentar. Cabe resaltar que la importancia de la planeación insiste en el suceso de organizar significativamente los alcances y fines que requieren lograr en escenario educativo.

En el pensamiento de Valdiviezo (2018) la planificación curricular “comprende el proceso de previsión, realización y control de las diversas actividades involucradas que intervienen en un hecho, fenómeno o proceso de gestión técnico-pedagógica” (p.5). Esto quiere decir, que la planificación curricular está focalizada en realización, praxis y seguimiento a las diversas prácticas que actúan en el hecho educativo y, por ende, el potenciamiento de la gestión pedagógica. Además, representa un instrumento pedagógico-didáctico porque tiene el propósito de precisar los pasos para desarrollar la labor del docente.

Acompañamiento pedagógico

La labor del educador, esencialmente le concierne con la gestión del proceso enseñanza en la distribución del trabajo en el salón de clase, componen relevantes componentes que inciden el aprendizaje de los educandos. Al respecto, Levio (2018), conceptualiza el acompañamiento pedagógico como “una estrategia de desarrollo profesional docente que puede movilizar el trabajo conjunto entre el profesorado, siempre y cuando esté focalizado en el proceso de aprendizaje de los estudiantes” (p.15). Esto quiere decir, que el acompañamiento es una herramienta laboral del educador que desarrollo su trabajo con otros profesionales.

El acompañamiento pedagógico beneficia la mejora de las habilidades educativas, debido a que promueve la plática pedagógica reflexiva entre los educadores. Es decir, el acompañamiento pedagógico como proceso formativo es una instancia de aprendizaje recíproco entre docentes, ayuda la autorregulación de la labor a nivel particular, origina el acompañamiento de directores y entre pares de una manera horizontal; conduciendo de una forma de motivar una cultura de aprendizaje.

En este sentido, Aravena (2020) definió el acompañamiento pedagógico “como una forma de acompañar a los docentes, lo cual abre la posibilidad para construir nuevas formas de colaboración, en virtud de las necesidades contextuales” (p.85). Es decir, representa un acompañamiento al educador en función de consolidar distintas maneras cooperativas. Asimismo, está vinculada al idiosincrasia y particularidades de la institución escolar y la cultura interna de la misma.

Agreda (2018) señaló que acompañamiento pedagógico “proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos” (p.66). Al mismo tiempo, integrarse a la gestión escolar, fortificar una cultura cooperativa con libertad y participar en el diseño, ejecución y valoración de las políticas y la promoción de los educandos en los aprendizajes potenciando así las competencias, habilidades y destrezas para la vida.

Del mismo modo, el MINEDUC (2018) consideró que el acompañamiento pedagógico “un proceso de inducción y promoción de los docentes, coherentes con las necesidades personales, profesionales e institucionales, caracterizado por un clima de confianza y comunicación efectiva e incentivo para potenciar el mejoramiento de la práctica pedagógica” (p.15). En otras palabras, el acompañamiento es visto como un proceso de estímulo y fomento de los profesores relacionado con los intereses particulares, profesionales y colectiva para fomentar el proceso enseñanza y aprendizaje.

Partiendo de lo antes expuesto, se puede aseverar que el acompañamiento pedagógico tiene como propósito crear y potenciar una cultura de innovación de la

praxis pedagógica en el centro educativo encauzado hacia la mejora de la calidad educativa. Por lo tanto, se requiere una visión más profunda en la valoración del desempeño docente. Acompañar no significa solamente una actividad de los directivos entre los educadores, sino al contrario requiere de instancias de acompañamiento en función de ir orientada, motivando, sensibilizando y adecuando las situaciones de contingencia a las necesidades de los docentes.

Por consiguiente, el acompañante pedagógico deber ser competente de propiciar relaciones empáticas, valoración de la invención, la autonomía, desplegar un dialogo activo, poseer perspectivas altas, emplear la tecnología de la información y comunicación, situar, admitir las debilidades distinguiéndolas como oportunidades de crecimiento, aprender a trabajar colaborativamente y enunciar la teoría con la praxis. Esto conlleva a indicar que se amerita un equipo especializado para acompañar y desarrollar en el docente un conjunto de competencias, habilidades y destrezas que les acceda desenvolverse efectivamente.

Dimensión: Gestión Administrativa

El quehacer educativo como procedimiento se basa en un enfoque holístico en la cual las obligaciones y remuneraciones se mantienen en una sociedad en contantes cambios y transformaciones en el cual los procesos son cada vez más exigentes en cuanto a la organización y gestión de la misma. Por ello, García et al. (2018), señalaron que la administración es “la tarea de conducir el esfuerzo y el talento de los demás para el logro de resultados. Ello se consigue en la medida en que el director o gestor contribuya a la consecución de metas en forma eficiente y eficaz” (p.207).

Interpretando a los autores, antes mencionado, la administración efectúa un trabajo en equipo de manera colaborativa para solventar situaciones prácticas que se presentan en el contexto de la institución. Henry Fayol citado García et al. (2018) concibe la administración “como la tarea de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. En un ambiente tan multidisciplinar como este se precisan directores capaces

y capacitados para poner en práctica estas acciones, o sea, fijar metas, prever el futuro, anticiparse a las situaciones” (p.209). Este autor hace referencia a la administración la acción de planear, sistematizar, administrar, coordinar y verificar los fines, estrategias de manera de prever el futuro y acciones anticipadas.

En este sentido, Vivas et al. (2020) definieron la gestión administrativa como “el conjunto de acciones que desarrolla el directivo en función de elaborar la planificación, organización, control y seguimiento a las actividades académicas, recursos, materiales, definición de gastos, entre otros” (p.289). Interpretando a las autoras, la gestión administrativa está centrada en actividades que son efectuadas por el equipo directivo en función a una planeación, administración seguimiento y control de las acciones pedagógicas, el aspecto económico, entre otros componentes.

Asimismo, Gallegos (2017) conceptualizó la gestión administrativa como “el proceso mediante el cual el equipo directivo establece las actividades planificadas de acuerdo a los objetivos propuestos en la institución tomando en cuenta las necesidades e intereses, transformaciones, acciones para el presente y proyecciones hacia el futuro” (p.57). Este autor focaliza la conceptualización en un proceso donde el gerente dirige los fines del centro educativo.

De acuerdo con Huahuasoncco (2020), la gestión administrativa “es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos” (p.29). Esto quiere decir que la gestión administrativa centra sus propósitos en el cumplimiento efectivo de los fines específicos que se propone el centro educativo. El gerente de la escuela, es un líder administrativo que debe poseer el conocimiento, las habilidades, destrezas, competencias y cualidades para concebir y optimar la organización con la ejecución de proyectos, planes, recursos financieros y procedimientos administrativos descentralizados.

Pérez (2020), plantearon que las características de la gestión administrativa están vinculadas con la planeación que hace énfasis en los procesos metódicos a través de la aplicación de técnicas, normalización en la sucesión en el cumplimiento de

objetivos previamente planificados, la dirección administra integralmente la motivación, se efectúa un control en función a los reglamentos establecidos, estos componentes y particulares de la gestión administrativa la conducen a una gestión efectiva. Esto permitirá que cualquier centro educativo se desarrolle a través de la utilización oportuna y excelente del talento humano.

Consecuentemente, Lino y Luján (2020) verificaron que la gestión administrativa se sostiene con la teoría de Henry Fayol, focalizadas en: 1) planificación esta hace referencia a diseñar actividades a efectuarse de forma secuencial y moderada para conseguir los fines planeados por la institución; 2) la organización consiste en el hecho de normalizar los procesos de sistema, tácticas al interior de la institución para realizar efectivamente la labor; 3) en el contexto de la dirección es el conjunto de prácticas o técnicas que fortifican un propósito institucional y 4) el control se visualiza como el ente verificador que la labor propuesta se forme con estrategias planeadas para solventar las limitaciones y se valoren los resultados.

Indicadores

Gestión de Recursos

La gestión de recursos está encaminado a la labor de funciones importantes en las instituciones. Las mismas son estimadas como entidades dinámicas y actores esenciales en el triunfo o tropiezos de cualquier organización. Conjuntamente, inscribe a las competencias productivas y profesionales que unen los juicios a gran escala y menor escala en el mejoramiento disimiles acciones. Por ello, la gestión de recursos es primordial para las instituciones, en los últimos tiempos se ha transformado en uno de los factores esenciales de las políticas institucionales.

De acuerdo con Montoya y Boyera (2018) la gestión de recursos lo definieron como “un conjunto de actividades y medidas concretas para operar el área y que tienen un efecto directo sobre los comportamientos, actitudes y aptitudes de las personas

dentro del esquema organizacional” (p. 48). Es decir, que la gestión de recursos está centrada en acciones y proporciones sintetizadas para realizar en cualquier puesto de trabajo y que tienen consecuencias directas sobre las conductas, cualidades y capacidades competitivas de acuerdo al esquema institucional.

Vesga (2019) conceptualizó la gestión de recursos como “un enfoque estratégico, integrado y coherente que orienta la vinculación, el desarrollo y el bienestar de las personas que trabajan en las organizaciones, con el propósito de llevar a cabo la estrategia de negocios y alcanzar los objetivos corporativos” (p.207). Este autor hace referencia a los recursos una dirección valiosa, completa y relacionada con el progreso y beneficios a los trabajadores de una institución. La gestión de recursos es el procedimiento que consiste en planear, proyectar y fijar anticipadamente los recursos para extender su efectividad. Un recurso es lo que hace falta para realizar una labor o un proyecto y está comprendido en un conjunto de capacidades de los trabajadores

De igual manera, Latorre (2019) expuso que los recursos humanos “busca alcanzar una ventaja competitiva a través de la utilización estratégica de sus empleados altamente cualificados y comprometidos por medio de un conjunto de técnicas culturales, estructurales y de gestión de personal” (p.10). Significa que la gestión de recursos está vinculada con el empleo de herramientas para conseguir una efectiva administración de los recursos materiales, financieros y el talento humano.

En este orden de ideas, el MINEDUC (2018) refiere que la gestión de recursos “son los procesos directivos de obtención, distribución y articulación de recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo propuestas por el establecimiento” (p.12). Igualmente, la gestión de individuos se consideran actividades consignadas a la ejecución de herramientas para las mejoras de los recursos humanos, desplegando el trabajo en equipo y la reproducción efectiva para un adecuado clima de trabajo.

Del mismo modo, el autor antes mencionado, destaca que los contenidos que deben ser abordados en la gestión de recursos se encuentran: el gerente y el equipo directivo mandan y fundan los recursos del centro educativo en función al proyecto

educativo institucional y de los resultados logrados en los aprendizajes de los educandos. Al mismo tiempo, el directivo, junto con su equipo desarrollan decisiones para conseguir recursos agregados, con respecto al contexto externo e interno para el financiamiento de proyectos.

Del mismo modo, el gerente demanda contar con un equipo de trabajo responsable, comprometido y con competencias, de ahí que una excelente dirección plantea objetivos retadores, registra los alcances y abre espacios para nuevos liderazgos. De allí, la calidad del personal a su cargo es esencial para alcanzar los fines del centro educativo. También, avalar las valoraciones sistémicas del personal que accedan a tener un enfoque de su evolución en tiempos determinados y que estén orientados a la optimización de su labor.

En este sentido, Ramírez et al. (2019) expusieron que la gestión del recurso humano “consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias” (p.168). Es decir, la gestión del talento humano admite perfeccionar las condiciones profesionales para realizar manejos y fundar acciones que sean efectivas. Asimismo, accede anticipar y gerenciar mancomunadamente las transformaciones en función de consolidar tácticas que respondan al ser de la institución.

Infraestructura

El concepto de infraestructura debe entender como un espacio armónico y agradable en la cual se motive al educando a interaccionar experiencias en el proceso enseñanza y aprendizaje. De acuerdo con Quesada (2019) “se entiende por infraestructura escolar el ambiente físico educativo propicio para formar integralmente al alumno” (p.30). Esto quiere decir, que la infraestructura es un edificio escolar donde se encuentran niños y adolescentes en la cual deben estar adecuado a las necesidades e intereses de todos los integrantes del centro educativo.

Fernández (2018) planteó que la infraestructura se conceptualiza “como el lugar donde se entrenan las primeras miradas, gran desafío para lo reducido que resulta a veces la respuesta formal de la arquitectura en tantos centros y recintos escolares donde acontece la formación y el desarrollo de las actividades pedagógicas en los primeros años del aprendizaje (p.516). En otras palabras, la infraestructura representa un lugar en la que convergen los educandos, docentes y demás personal que hacen vida activa en el centro educativo.

Del mismo modo, Viñao (2018) consideró que “es necesario que el ambiente de la escuela, sea agradable para darle al niño un clima de seguridad, el cual puede garantizarse al máximo por el simple hecho de estar visualmente, en contacto con el mundo exterior” (p.33). Esto quiere decir, que una adecuada infraestructura conducirá a los estudiantes de poseer un ambiente armónico, agradable y óptimo para conseguir resultados más efectivos. Desde esta visión, la infraestructura es importante porque influye en los procesos escolares con la finalidad de crear ambientes seguros, placenteros para lograr aprendizajes más significativos.

En el pensamiento de Pacheco (2020) “la infraestructura educativa es un elemento transcendental para el rendimiento de los escolares, puesto que cumple un rol motivacional y funcional; es decir, produce una mejor actitud en los estudiantes hacia el aprendizaje y facilita el proceso de enseñanza” (p.226). La infraestructura en los centros educativos es indispensable para el rendimiento de los estudiantes, dado que induce a potenciar las habilidades, destrezas y competencias en los mismos.

En efecto, una buena infraestructura escolar, donde se cuenta con espacios agradables, con un ambiente armónico y coordinado con estructuras efectivas en las aulas, conduce a los educandos la posibilidad de alcanzar un aprendizaje efectivo, motivación de asistir a clases, docentes con la capacidad de facilitar aprendizajes más efectivos. Por estas razones, las inversiones en la infraestructura escolar poseen un papel primordial para solucionar el problema de ingreso de los alumnos y, por ende, el mejoramiento en el rendimiento académico.

La infraestructura escolar debe obedecer a ciertos parámetros que son indispensables para su buen funcionamiento, entre ellos: espacios cómodos para todos los integrantes del centro educativo en la cual exista una buena iluminación, equipos tecnológicos, de laboratorio, apropiada ventilación, salones amplios y confortables. También, áreas de recreación y esparcimiento que conduzcan a los estudiantes potenciar las habilidades y destrezas en el desarrollo armónico de su personalidad; así como bibliotecas dotadas de literatura actualizada al alcance de todos los alumnos de acuerdo a su nivel cognitivo, servicio de agua, luz e internet. Estos parámetros tienen una relación directa con el logro de los aprendizajes de los educandos y, la estabilidad emocional, social, psicológica de los docentes.

La teoría agencia de calidad avala la variable calidad educativa

De acuerdo con el MINEDUC (2018), expuso que con la creación de la Ley N° 20529 “se crea el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar que se encuentra conformado por la Agencia de Calidad de la Educación, el Ministerio de Educación, la Superintendencia de Educación y el Consejo Nacional de Educación” (p.9). Esto quiere decir, que la agencia de calidad de la educación, es una asistencia pública que funciona de manera descentralizada en la cual tiene sello jurídico único y que tiene correspondencia con el presidente de la República.

De igual manera, el autor que se viene referenciando, señaló que el objetivo de la agencia de calidad “será evaluar y orientar el sistema educativo para que este propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas” (p.11). Esto significa que los propósitos de la agencia de calidad están centrados en la valoración y orientación de las acciones educativas donde los estudiantes tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

La Agencia tiene como propósito principal en orientar a los centros educativos y sus sostenedores el progreso de su gestión, específicamente en el ámbito institucional como pedagógico. Por ello, coexiste mecanismos de seguimiento continuo de

evaluación y orientación que se extiende en el campo con equipos conformados por especialistas que van a los centros escolares. Dicho seguimiento se efectúa de manera exhaustiva, geográfica, de aprendizaje y de potenciamiento autoevaluación con diversos métodos y aproximaciones en función a las necesidades e intereses del centro.

Por su parte, Falabella y Opazo (2018) señalaron que la agencia de calidad “con el objeto de definir objetivos y metas coordinadas para el conjunto de sus instituciones, que permitan establecer mecanismos de apoyo, fortalecimiento de capacidades y responsabilización de todos los establecimientos del país” (p.17). Esto significa, que la agencia tiene la potestad de fomentar el talento y el compromiso de los integrantes en el buen funcionamiento del centro educativo.

González (2019), consideró que la agencia de calidad “es una herramienta que considera varios indicadores de calidad de la educación. Su metodología realiza ajustes considerando algunos indicadores y características socioeconómicas de los estudiantes, no obstante, persisten resultados inferiores en aquellos establecimientos que trabajan en contextos de mayor vulnerabilidad” (p.3). Significa que la Agencia incluye diversos indicadores que están centrados en el nivel social y económico del educando, así como también llegan los centros con mayores necesidades.

En efecto, la educación de calidad se apunta de manera primordial en el ámbito social de que la comunidad educativa es parte de ella y, se define como la instrucción y el perfeccionamiento de los valores, cualidades, saberes, habilidades y competencias que la sociedad demanda para los educandos sean aptos, autónomos, comprometidos, dinámicos y críticos. Igualmente, toma en cuenta como la comunidad educativa se fija y contribuye al escenario social del cual participa, incluyendo la equidad, igualdad e inclusión.

De allí que, la agencia de calidad en conjunto con el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar son documentos que garantizan la calidad educativa, dado que entregan un marco de reseñas y representar prácticas concretas para un buen desempeño, tanto en la administración de la gestión de los equipos directivos en

función de fortalecer las acciones pedagógicas, académicas y financieras en los centros educativos (MINEDUC, 2017).

2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Clima organizacional: “es un conjunto de características ambientales generadas entre los miembros de una organización, las cuales tienen alta incidencia en su comportamiento y está estrechamente relacionado con el grado de motivación que estos poseen” (Chiavenato, 2017, p.127).

Cultura organizacional: “una herramienta gerencial proclive a la productividad que propugna que los miembros de la organización se adhieran a los valores corporativos para la consecución de los objetivos” (Verenzuela, 2020, p.38).

Manejo de Conflictos: “es uno de los aspectos más complejos que aparece en las organizaciones, definido como los distintos procesos de diagnóstico, estrategias de negociación y otras intervenciones diseñadas para reducirlos o resolverlos” (Villalobos & Pertuz, 2019, p.33).

Motivación: “es uno de los principales factores que inciden en el nivel de desempeño y compromiso de los colaboradores de cualquier organización, un equipo de trabajo en el que sus miembros están motivados a trabajar exitosamente” (Tovar, 2019, p.33).

Diseño organizacional: “es el proceso de construir y adaptar continuamente la estructura de la organización para que alcance sus objetivos y estrategias” (Chiavenato, 2017, p.219).

Toma de decisiones: “están enmarcadas en la opción de seleccionar varias actividades en función de optimizar las funciones de los trabajadores en la institución. Estas

decisiones deben incidir en el logro de metas y objetivos en función de mejorar las decisiones laborales” (Martínez et al., 2019, p.2335).

Comunicación: “el proceso de transferir significados en forma de ideas e información de una persona a otra, a través de la utilización de símbolos compartidos, con el fin de que sean comprendidos e intercambiados” (Boland, 2018, p. 82)

Potencial humano: “constituye el sistema social interno de la organización, compuesta por individuos y grupos tanto grandes como pequeños. Las personas son seres vivientes, pensantes y con sentimientos que conforman la organización y ésta existe para alcanzar sus objetivos” (Alfaro, 2018, p.42).

Liderazgo: “representa la capacidad de persuadir a las personas para el cumplimiento de metas y objetivos, sin sentir coerción por parte de los subordinados. Es un proceso que va más allá de una simple labor de control y supervisión” (Riveras, 2020, p.1326).

Reconocimiento: “como la acción de distinguir a una persona o varias personas, lográndose a partir del análisis de las características propias de la persona. Asimismo, reconocimiento también puede ser la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento” (Polindara, 2020, p.15).

Calidad Educativa: “proceso o principio de actuación que no apunta exclusivamente a la obtención de unos resultados inmediatos o finales, sino, fundamentalmente, a un modo de ir haciendo, poco a poco, las cosas para alcanzar los mejores resultados posibles” (Montiel & Esteban, 2017, p.75).

Gestión educativa: “un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los

procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (Moreno, 2020, p.58).

Gestión escolar: “implica una mirada sistémica y global de la escuela que hace referencia a la interacción de diversos aspectos o elementos internos (las personas que son los elementos de la organización como alumnos, docentes, directivos, personal administrativo y de mantenimiento)” (Paredes et al., 2020, p.1615).

Gestión directiva: “es una estrategia organizativa y una metodología de gestión que hace participar a todos los miembros de una organización con el objetivo fundamental de mejorar continuamente su eficacia, eficiencia y funcionalidad” (Guillen, 2020, p.17).

Gestión pedagógica: “son procesos donde intervienen el conocimiento, la acción, los principios éticos, la política y la administración, orientados al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; partiendo desde un escenario escolar donde se pongan en práctica aspectos propios de la administración” (Quispe, 2018, p.20).

Planificación curricular: “es el plan que conduce de manera explícita el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de determinada institución educativa, pues permite construir conocimiento, estableciendo requisitos de manera eficaz y eficiente” (Hurtado, 2020, p.5).

Acompañamiento pedagógico: “como una forma de acompañar a los docentes, lo cual abre la posibilidad para construir nuevas formas de colaboración, en virtud de las necesidades contextuales” (Aravena, 2020, p.85).

Gestión Administrativa: “el conjunto de acciones que desarrolla el directivo en función de elaborar la planificación, organización, control y seguimiento a las

actividades académicas, recursos, materiales, definición de gastos, entre otros” (Vivas et al., 2020, p.289).

Gestión de Recursos: “un enfoque estratégico, integrado y coherente que orienta la vinculación, el desarrollo y el bienestar de las personas que trabajan en las organizaciones, con el propósito de llevar a cabo la estrategia de negocios y alcanzar los objetivos corporativos” (Vesga, 2019, p.207).

Infraestructura: “es un elemento transcendental para el rendimiento de los escolares, puesto que cumple un rol motivacional y funcional; es decir, produce una mejor actitud en los estudiantes hacia el aprendizaje y facilita el proceso de enseñanza” (Pacheco, 2020, p.226).

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 HIPÓTESIS

3.1.1 Hipótesis general

El clima organizacional incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

3.1.2 Hipótesis específicas

El clima organizacional incide significativamente en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

El clima organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

El clima organizacional incide significativamente en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

3.2 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

3.2.1 Identificación de la variable independiente

Clima Organizacional

3.2.2. Identificación de la variable dependiente

Calidad Educativa

Tabla 1

Operacionalización de la variable, dimensiones, indicadores ítems y escala de medición.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Independiente X1	Cultura organizacional	Conflicto Motivación	1, 2 3, 4	Escala ordinal, a través del escalamiento tipo Likert con cinco alternativas de respuesta: Muy de Acuerdo (MDA), De acuerdo (DA), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NDNED), En desacuerdo (ED) y Muy en Desacuerdo (MED)
	Diseño organizacional	Toma de decisiones Comunicación	5, 6 7, 8	
	Clima organizacional	Potencial humano Liderazgo Reconocimiento	9, 10, 11 12, 13	
Dependiente Y1	Gestión educativa	Gestión escolar Gestión directiva	14, 15 16, 17	
Calidad Educativa	Gestión pedagógica	Planificación curricular Acompañamiento pedagógico	18, 19 20, 21	
	Gestión administrativa	Gestión de recursos Gestión escolar	22, 23 24, 25	

3.3 TIPO DE INVESTIGACION

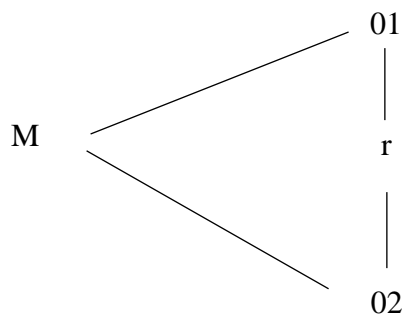
El tipo de investigación fue básica, de acuerdo con Montoya et al. (2018) la definió como: “llamada también fundamental, nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantienen como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico” (p.86). Es decir, este tipo de investigación se sitúa en el origen

de las conclusiones de manera general donde es avalado con teorías y la indagación proviene de datos de la realidad estudiada. El examinador persiste en investigación rigurosa y el potenciamiento de conocimientos científicos en función de analizar y comprender el fenómeno que se encuentra en un determinado contexto.

En este sentido, es importante indicar que el estudio se encuentra inmerso en el enfoque cuantitativo, según, Arias (2016), expone que: “en función del modelo cuantitativo es un nivel de investigación referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por el investigador” (p.21). Esto permite explicar las acciones entre los grupos de trabajo, además de contrastar y compara los diferentes niveles de gestión de los Establecimientos Educativos. De esta manera, se despejaron los factores que influyen en el clima de trabajo, en los profesionales de la educación y administrativos, en la entrega de una educación de calidad en los establecimientos municipalizados.

3.4 NIVEL DE INVESTIGACION

La investigación tuvo un nivel correlacional, en el planteamiento de Hernández et al. (2016): “al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (p. 81). Esto quiere decir que la correlación implica la correspondencia entre variables o el nivel de congregación entre ellas, como se aprecia en el siguiente diagrama.



En donde:

M: Muestra del estudio.

01: Clima Organizacional.

02: Calidad educativa.

r: Posible relación entre las variables de estudio.

3.5 DISEÑO DE INVESTIGACION

El diseño de la investigación centrado en un estudio descriptivo. Al respecto, Hernández et al. (2016), “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.81). En otras palabras, permitió detallar los factores que limitan el pensamiento sistémico dentro de los establecimientos de educación Técnico profesional de la comuna de Linares, analizando la relación e interacción entre variables para crear estrategias que permitan diagnosticar el clima organizacional y la entrega de una educación de calidad.

De igual manera, en un diseño no experimental, de acuerdo con Hernández et al. (2016) plantearon que: “la investigación no experimental son los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149). Esto significa que el estudio se recolectó la información tal cual se encuentra el fenómeno a estudiar y no se requiere del manejo intencional de las variables.

3.6 AMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACION

Para la presente investigación, el ámbito de estudio fueron los Liceos Municipales Técnico Profesionales constituido por el Liceo Politécnico Ireneo Badilla

y Liceo Bicentenario Instituto Comercial, establecimientos que imparten educación técnica profesional en la comuna de Linares. Las unidades educativas son administradas por el departamento de administración de educación municipal y son dependientes de la Ilustre Municipalidad de esta comuna, pertenece a la provincia de Linares y a la Región del Maule, Chile. La misma se ejecutó en transcurso del año 2020.

3.7 POBLACION Y MUESTRA

3.7.1 Unidad de Estudio

La unidad de estudio, de acuerdo con Palella y Martíns (2017) “está referida al ente principal que se quiere analizar, consiste en el que se está investigando o quien se está indagando, es decir, incluye a sujetos que serán examinados” (p.47). Esto significa que la unidad de estudio está constituida por un conjunto de personas a las cuales se les quiere estudiar o indagar. Para la presente investigación, la unidad de estudio estuvo comprendida por docentes del Liceo Politécnico Ireneo Badilla y Liceo Bicentenario Instituto Comercial.

3.7.2 Población

La población, según Hernández et al. (2016) “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). Esto quiere decir, que la población simboliza un conjunto explícito de elementos con particularidades comunes que se encuentran un determinado espacio y que pueden ser examinado por investigadores o estudiosos. En el presente estudio estuvo con formada por 60 docentes del Liceo Politécnico Ireneo Badilla y 70 docentes del Liceo Diego Portales, para un total de 130 educadores. En la tabla 2 se muestra la población objeto de estudio-

Tabla 2*Distribución de la población objeto de estudio*

Centros educativos	Docentes
Liceo Politécnico Ireneo Badilla	60
Liceo Bicentenario Instituto Comercial	70
Total	130

3.7.3 Muestra

La muestra, según Palella y Martíns (2017) la definieron como: “la recolección, organización y procesamiento de datos, para obtener inferencias hacia un universo cuando se observa sólo una parte de este universo” (p.67). Es decir, la muestra representa una parte de la población objeto de estudio. Para la presente investigación la muestra estuvo constituida por 130 docentes. Para ello, se utilizó una muestra no probabilística intencional, según Hernández et al. (2016) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p.176).

Interpretando a los autores, antes mencionado, la muestra no probabilística intencional se realiza no usando la probabilidad, es decir, no se requiere de procedimientos involuntarios ni la aplicación de fórmulas estadísticas, sino que necesita de la intención del investigador de indagar o profundizar en la muestra seleccionada, en este caso fueron examinados los 130 educadores que laboran en Liceo Politécnico Ireneo Badilla y Liceo Bicentenario Instituto Comercial.

3.8 PROCEDIMIENTO, TECNICAS E INSTRUMENTOS**3.8.1 Procedimiento**

El procedimiento, según Martínez (2018), “es un proceso que utiliza el investigador desde la recolección de datos, hasta la presentación de los mismos en

forma resumida” (p.17). En otras palabras, son las acciones que realiza un estudioso para obtener la información de manera secuencial. Por ello, en el presente estudio se procedió al diseño del instrumento en la cual fue construido tomando en cuenta la matriz de operacionalización de las variables en función a sus dimensiones e indicadores. Seguidamente, diseñado el cuestionario se procedió a la validez del instrumento a través de juicios y expertos y, posteriormente se le dio la confiabilidad del mismo con la aplicación de una prueba piloto a una muestra que no pertenecía a población objeto de estudio.

Consecutivamente, una vez que el cuestionario cubrió los requisitos de validez y confiabilidad, fue suministrado a los docentes que laboran en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule. Esto se realizó con previa autorización del directivo y los docentes a través de una carta de consentimiento y reuniones virtuales que se sostuvieron a través de la plataforma Zoom. Una vez consolidado el consentimiento de los educadores, fue enviado el cuestionario a sus respectivos correos electrónicos para el llenado del mismo.

Para el análisis de los datos, según Hernández et al. (2016), señalaron que: “seleccionar el programa estadístico para el análisis de datos, ejecutar el programa, explorar los datos: analizarlos y visualizarlos por variable del estudio, se lleva a cabo análisis estadístico descriptivo de cada variable y se preparan los resultados para presentarlos” (p.277). Es decir, que el procedimiento de datos demanda la aplicación de paquete estadístico que realice el estudio de la información recolectada, inmediatamente de haber aplicado el cuestionario. Aplicado el programa estadístico, se dio comienzo al análisis e interpretación de los resultados fundamentándose en teoría y construyendo el conocimiento sobre el objeto examinado. Al mismo tiempo, fueron representados por medio de tablas, empleando el Excel 2010 y, para el comentario de derivaciones se manejó la estadística descriptiva.

En este sentido, Jiménez (2017) planteó que “la estadística descriptiva aborda el problema de sintetizar la información revelada por los datos” (p.67). Los mismos, se establecieron en tablas de distribución de frecuencias y porcentajes para datos no

agrupados para mejorar la visualización de las directrices en las respuestas y se maneje una perspectiva más concisa de los resultados conseguidos.

De igual manera, se utilizó el estadístico Statistical Package for Social Sciences (SPSS), según Hernández et al. (2016) trazaron que: “es el conjunto de herramientas de tratamiento de datos para el análisis estadístico” (p.253). Es decir, el SPSS suministra el análisis de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a la muestra objeto de estudio.

Por otra parte, se usó el método hipotético deductivo, según Jiménez (2017) “se basa en un procedimiento de tipo metodológico que permite llevar a cabo las premisas como si se tratara de una hipótesis” (p.87). En otras palabras, es un método que se encarga de indagar proposiciones, fundar hipótesis y dar verificación a las mismas. En el presente estudio se plantearon hipótesis del problema, que luego fueron análisis e interpretadas para dar solución a la problemática y la obtención de conclusiones sobre el objeto de estudio.

3.8.2 Técnicas

La técnica utilizada fue la encuesta, según Pallella y Martins (2017) plantearon que “destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p.123). Esto es relevante porque la encuesta permite a recolectar los datos de una manera más sencilla, amena y los sujetos encuestados tienen a comprender mejor los fines de la investigación.

3.8.3 Instrumentos

En el presente estudio, se utilizó como instrumento un cuestionario con escalamiento tipo, de acuerdo Hernández et al. (2016) “consiste en un conjunto de

ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes” (p.245). Es decir, se propone alternativas de respuesta en la cual el sujeto reacciona con la intención de responder una de las alternativas planteadas. Por ello, se utilizaron cinco alternativas de respuestas: Muy de Acuerdo (MDA), De acuerdo (DA), Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NDNED), En desacuerdo (ED) y Muy en Desacuerdo (MED) (Ver Apéndice B). Este instrumento fue usado para la variable independiente clima organizacional y la variable dependiente calidad educativa.

En consecuencia, la validación de instrumentos, de acuerdo con López (2019) “es considerada por el alcance de su rigor científico, un tipo de estudio con sus características y procedimientos” (p.21). Significa que se busca la verificación de la rigurosidad científica del instrumento. Para Hernández et al. (2016), en términos generales, “se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p.200). Esto significa que la validez hace alusión a la evidencia que verdaderamente se pretende medir de una variable, para el presente estudio la variable clima organizacional y la variable calidad educativa.


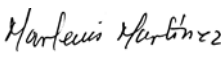

Del mismo modo, los autores antes mencionados, consideraron que “la validez es un concepto del cual pueden obtenerse diferentes tipos de evidencia, entre ellas: una validez de criterio, validez de constructo y validez de contenido” (p.231). Estos autores exponen tres tipos de validez para el instrumento. Sin embargo, para el presente estudio se utilizó la validez de contenido a través del panel de juicios de expertos, razón por la se hizo más viable la aplicación de la misma porque el estudio fue ejecutado en plena pandemia Covid-19 y se les hizo entrega a los expertos a través de la utilización de correos electrónicos para conocer su opinión relacionada con el cuestionario.

En este sentido, la validez de contenido a través del panel de juicios de expertos, se conceptualiza, según con Escobar y Cuervo (2018), “como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p.29). Es decir, el panel de expertos debe estar conformado por un grupo de individuos con experiencia en la temática y con un nivel de conocimiento alto.

Por consiguiente, en este estudio se utilizaron tres expertos: uno con conocimiento suficiente en el ámbito educativo, otro un doctor en el área de gestión y calidad y otro en el campo metodológico. A estos expertos se le hizo llegar una carta de invitación que tuvo como propósito dar a conocer la intención de la investigación, el título de la investigación, los objetivos del estudio, la matriz de operacionalización de la variable y un formulario de opinión de los expertos. A continuación, se expone los nombres de los expertos, nivel académico y firma de los expertos.

Tabla 3

Datos, nivel académico y firma de expertos que validaron el instrumento

Nombres y Apellidos	Nivel académico	Firma	Resultado de la Validación
Dra. Rocío Riffo San Martín	Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa		FAVORABLE
Dra. Marlenis Martínez Fuentes	Doctor en Ciencias de la Educación		FAVORABLE
Dr. Rafael Aponte Ávila	Doctor en Ciencias de la Educación		FAVORABLE

Los expertos, antes planteados, consideraron que los indicadores de evaluación del instrumento, relacionados con la claridad, objetividad, consistencia, coherencia, pertinencia y suficiencia para cada ítem formulados, se encontraban adecuados en la redacción de cada uno de los reactivos; llegando a la conclusión que la validez del instrumento fue Favorable y el cuestionario se halla adecuado para que se le realice la confiabilidad (Ver apéndice B).

En este orden y dirección, una vez efectuada la validez del instrumento se dio paso a la confiabilidad. Referente a eso, Tamayo y Tamayo (2016) señalaron que: “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en el cual su aplicación

repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p. 242). Esto significa que la confiabilidad representa una estimación del instrumento cuando es suministrado en reiteradas oportunidades a los sujetos y los resultados son semejantes.

Para el estudio de la confiabilidad se procedió con la aplicación de una prueba piloto, según Ruiz (2018) señaló que: “la prueba piloto consiste en la aplicación del instrumento diseñado a diez (10) o más personas que no pertenezcan a la muestra objeto de estudio, pero que tienen características iguales o semejantes” (p. 34). Esto se traduce, que la prueba piloto el instrumento es dirigido a unos sujetos que no pertenecen a la población o muestra pero que tienen particularidades o condiciones disimiles. Esta prueba fue aplicada a diez docentes que se encuentran en la región del Maule y que poseen las mismas características de la muestra.

Seguidamente, obtenidos los resultados de la prueba piloto, se procedió al cálculo de la confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Al respecto, Hernández et al. (2016) consideraron que: “el Alfa de Cronbach requiere una sola administración del instrumento de medición” (p.290). Esto simboliza que el instrumento debe ser administrado en un solo instante, donde se efectúa el cálculo y se obtiene un valor numérico que indica el grado de confiabilidad que posee el cuestionario y, por ende, se establece un rango de interpretación del mismo. Consecutivamente se exponen los resultados derivados para la variable clima organizacional y la variable calidad educativa.

Tabla 4

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable clima organizacional

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Clima organizacional	0,79	13

Tabla 5

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento de la variable calidad educativa

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Calidad educativa	0,78	12

Con los cálculos obtenidos de la aplicación del Alfa de Cronbach, como se observa en las tablas 4 y 5, el valor derivado de la variable clima organizacional fue de 0,79 discurrendo como Alta confiabilidad y los resultados de la variable calidad educativa fue de 0,78 verificándose una confiabilidad Alta. Para la interpretación del valor obtenido en cada variable se utilizó el rango de análisis planteado por Hernández et al. (2016) “Alta la confianza del instrumento, dado que se colocó en el segundo rango que se encuentra incluido entre [0,61-0,80]” (p.324). En consecuencia, los cálculos arrojados por el Alfa de Cronbach se pueden apreciar en el Apéndice C.

En cuanto al procesamiento estadístico de los resultados del cuestionario, se realizó a través del método de la estadística descriptiva, según Hernández et al. (2016), permite la descripción de las variables de estudio. Se utilizó las medidas de tendencia central y variabilidad, calculándose el promedio aritmético, la moda y la desviación estándar. De esta manera se categorizó de ítems, indicadores, dimensiones y variables del estudio, razón por la cual el investigador diseño el baremo donde se muestra el rango, intervalo y categoría asignada, tal como se demuestra en la siguiente tabla 6:

Tabla 6*Baremo para la interpretación del Promedio*

Rango	Intervalo	Categoría
1	1 – 1,80	Muy baja
2	1,81 – 2,60	Baja
3	2,61 -3,40	Moderada
4	3,41 – 4,20	Alta
5	4,21 - 5	Muy Alta

De allí que la medida de tendencia central, la moda, la misma se utilizó para señalar las categorías con mayor nivel de frecuencia por parte de los encuestados en cada uno de los ítems que conformaron los instrumentos. La siguiente tabla 7, plasma el baremo diseñado para tal fin de indicar el rango y la categoría asignado según cada una de las alternativas de respuesta de los cuestionarios.

Tabla 7*Baremo para la interpretación de la moda*

Rango	Categoría
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

Por otra parte, la medida de variabilidad, la desviación estándar, indica el grado de dispersión del procedió de las respuestas seleccionadas para su nivel de confiabilidad. El baremo, presenta las puntuaciones mayor y menor obtenidas, según la escala de medición utilizada, es decir, cuatro (4) y cero (0) respectivamente, así como el intervalo y la categoría.

Tabla 8*Baremo para la interpretación de la desviación estándar*

Rango	Intervalo	Categoría
5	0 – 0,80	Muy Baja Dispersión Muy Alta Confiabilidad de las respuestas
4	0,81 – 1,60	Baja dispersión Alta confiabilidad de las respuestas
3	1,61 – 2,40	Moderada dispersión Moderada confiabilidad de las respuestas
2	2,41 – 3,20	Alta Dispersión Baja confiabilidad de las respuestas
1	3,21 - 4	Muy alta dispersión Muy baja confiabilidad de las respuestas

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El presente estudio se desarrolló en los liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, región del Maule, Chile, justificada por la consecuente necesidad de establecer la educación de calidad a fin de proponer e la enseñanza.

El trabajo de campo partió con un cronograma de trabajo y reuniones quincenales de avance. Se inició parte con la elaboración de la carta de consentimiento informado y posterior validación por parte del personal directivo de los Liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, región del Maule, Chile. Se realizó la carta de consentimiento informado para el personal docente de los liceos Municipales Técnico Profesional de Linares, donde se le explicó el objetivo de la investigación. Se elaboró el cuestionario en función de las variables: clima organizacional y la calidad educativa, conformado por 25 ítems.

El cuestionario fue aplicado al personal docente, donde se realizó mediante formulario de la plataforma Google Drive, invitando a los participantes a responder en línea en un plazo determinado. En la primera aplicación comprendió las fechas entre el 4 de julio al 29 de julio de 2020.

Seguidamente, se elaboró el instrumento realizando la exhaustiva de sus ítems, de forma de que fueran totalmente comprendidos por la población objeto de estudio, minimizando, de esa manera, el grado de error y adecuarlos a la escala de medición para cada variable. Posteriormente, cada producto terminado fue validado por tres expertos, doctores en educación.

Posteriormente, las respuestas fueron tratadas a partir de una hoja de Excel en la cual se accedió a la organización de los datos e información y medir la correlación entre las variables, la cual fue ejecutada por el investigador.

Con los resultados obtenidos se procedió al análisis de los mismos para la contrastación teórica con autores y darles respuesta a las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis, lo cual fue realizado por el investigador. Finalmente se trabajó en el cuestionario de recogida de información sobre la opinión del personal docente respecto al clima organizacional y la calidad educativa.

4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

Se realizó análisis estadístico cuantitativo y descriptivo de la variable independiente y dependiente, por separado, mediante los datos obtenidos respectivamente, luego se determinaron los resultados a través de la aplicación del programa SPSS, posteriormente, se realizó el análisis de datos dentro de cada categoría de los test realizadas utilizando la prueba de normalidad a través de estadístico. La prueba estadística se realizó a través del coeficiente de Spearman, de acuerdo a las medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías).

En este sentido, se utilizó el coeficiente de Spearman en la cual se efectuó la indagación del nivel de interdependencia de las variables clima organizacional y la calidad educativa. Para el estudio de la interrelación dimensional se comparan los indicadores correspondientes a cada variable. La interpretación de los resultados del coeficiente de Spearman parte desde el planteamiento de la hipótesis. Como proceso de análisis final se validó conceptualmente la importancia y la pertinencia que le asignan los docentes de las variables: variables clima organizacional y la calidad educativa.

4.3 RESULTADOS

El diseño de los resultados para la investigación realizada en los Liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, región del Maule, Chile, se llevó a cabo mediante el análisis estadístico y descriptivo de las variables objeto de estudio y sus indicadores, las cuales fueron obtenidas del instrumento aplicado. Vale la pena destacar que, el análisis estadístico se llevó a cabo a través de gráficos en Excel el cual fue la base del análisis descriptivo.

4.2.1 Resultados del análisis estadístico de la variable: Clima Organizacional

El clima organizacional contiene los indicadores: Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano, en la cual se utilizó la escala de medición: Muy de acuerdo (MDA, 5), de acuerdo (DA, 4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (NDNED, 3), en desacuerdo (ED, 2) y muy en desacuerdo (MED, 1). A continuación, se presenta de forma descriptiva la respuesta de cada uno de los sujetos de la muestra, tomando en cuenta el instrumento aplicado y el análisis de cada uno de los ítems; destacando que el clima organizacional está planteado por la percepción que tiene cada miembro de la entidad educativa y la calidad educativa de la praxis educativa en sus diversas gestiones tanto educativa, pedagógica y administrativa.

Dimensión: Cultura Organizacional

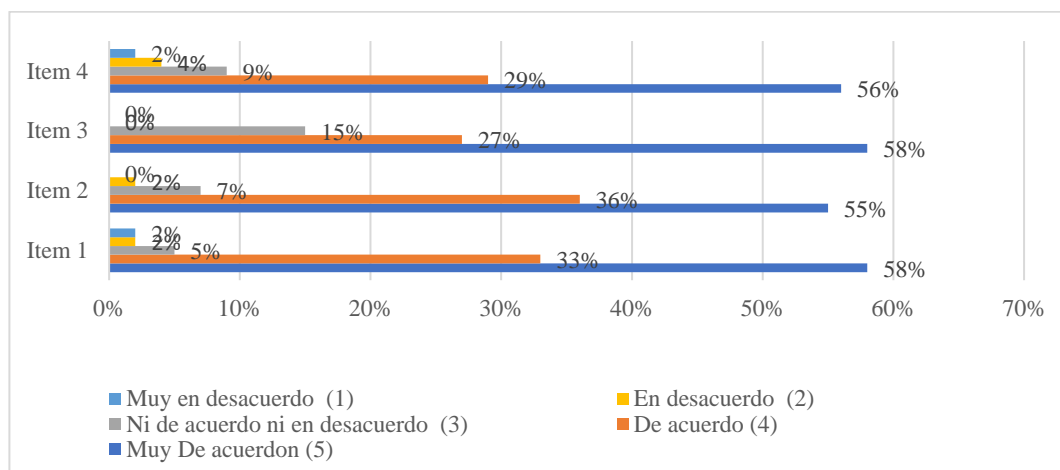
Hablar de la cultura organizacional implica enfatizar en una herramienta gerencial que denota productividad, centrado en la gerencia en función de potenciar la productividad, las creencias y los valores de una institución. Por su parte, Rodríguez (2017) considera que el clima organizacional como “el marco de las creencias colectivas, valores compartidos, valores culturales y la motivación entre otros. Es considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos” (p.14). Esto

quiere decir, que la cultura está sumergida en un universo de confianza colectiva, valores en los cuales involucra a lo pedagógico, académico y administrativo con la participación de todos los miembros del centro educativo.

En la figura 1, se evidencian los resultados obtenidos para esta dimensión cultura organizacional destacando en la mayoría de los casos que el clima organizacional es colocado en la categoría muy de acuerdo con porcentajes de respuestas que oscilan entre 58% y 55%. En los ítems 1, 2, 3 y 4, se destaca que el manejo de la cultura organizacional en los liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, región del Maule, representan la identificación, responsabilidad y acciona las transformaciones. El mismo se encuentra inmerso en la antropología y el comportamiento de los trabajadores. La cultura no es un fenómeno aislado, al contrario, es capaz de incidir en la innovación, en los empleados, en los resultados, el equilibrio, liderazgo, la organización y el ambiente. En otras palabras, la cultura crea una buena energía que podría ser provechoso para la productividad, efectividad, calidad y cualidad de estos que accede a fomentar una actitud creativa y de innovación en el centro educativo, al mismo tiempo de ayudar a los educandos a desempeñarse efectivamente y con un mínimo de distracción.

Figura 1

Dimensión: Cultura organizacional

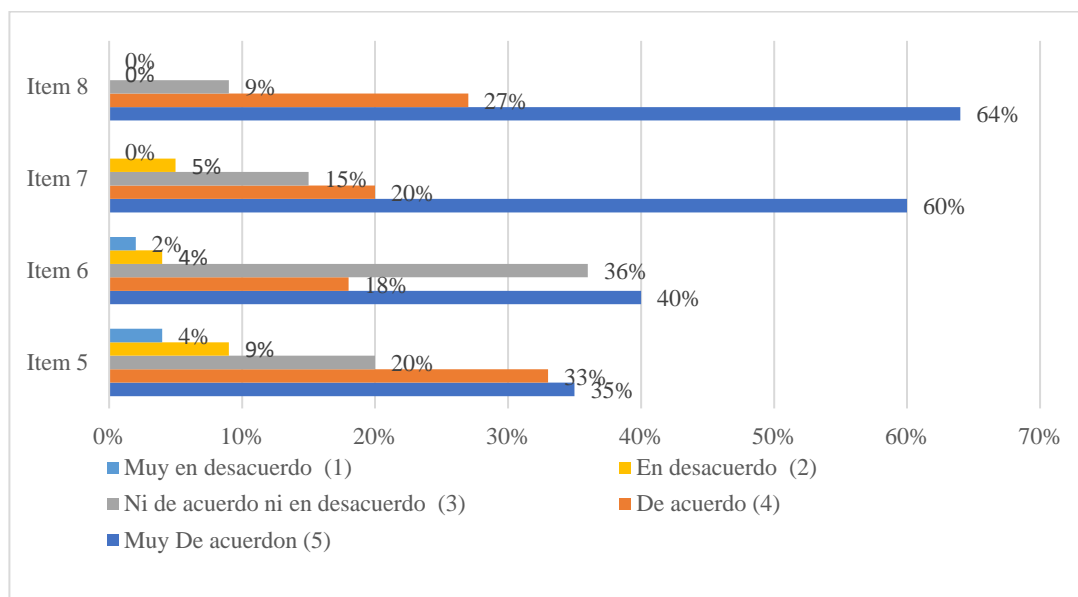


Dimensión diseño organizacional

Otra dimensión es el diseño organizacional, por su parte, Daft, citado por Montano (2018), lo definió “como la manera como la institución u organización se enfrenta a los nuevos retos que actualmente demanda la fuerza laboral, asimismo existe la preocupación por la moral y el cumplimiento del compromiso colectivo” (p.23). Esto quiere decir, el diseño está centrado en una institución enfrenta nuevos desafíos en cuanto a la potencia profesional, también explora la forma de mantener motivados a los empleados para el cumplimiento de los fines institucionales. Además, incide en la motivación activa y colaborativa de cada uno de los integrantes en el centro educativo para optimizar todos los procesos inherentes en ella.

Las respuestas entregadas por los sujetos de la muestra se presentan en la Figura 2, en el cual se observan opiniones en la categoría muy de acuerdo para la mayoría de los ítems, destacando que para las preguntas 7 y 8 se concentran las respuestas más altas con un 60% y 64% respectivamente, lo que indica que los líderes toman decisiones oportunas y se logra una comunicación fluida entre los miembros de la comunidad; lo que indica que el equipo directivo mantiene una comunicación efectiva que conduce a las relaciones interpersonales, dado que existe un clima laboral inherente a la comunicación asertiva.

De esta manera, la comunicación y la toma de decisiones son importantes en las organizaciones porque permiten acceder a la interacción activa y proactiva de sus integrantes; generando espacios abiertos y flexibles en la conducción de las actividades escolares y, por ende, el mejoramiento de la educación. Al mismo tiempo, la comunicación admite en los miembros del centro educativo interacciones con el contexto internos y externo por medio de un canal que acceda a la organización sistematizada en la consolidación de ideas, creatividad e innovación. Así como la toma de decisiones en colectivo redundará en el éxito de la planeación de los programas y proyectos en beneficio de garantizar una educación de calidad que permanezca en el tiempo y con énfasis en las mejoras del proceso enseñanza y aprendizaje.

Figura 2*Dimensión: Diseño organizacional***Dimensión Potencial humano**

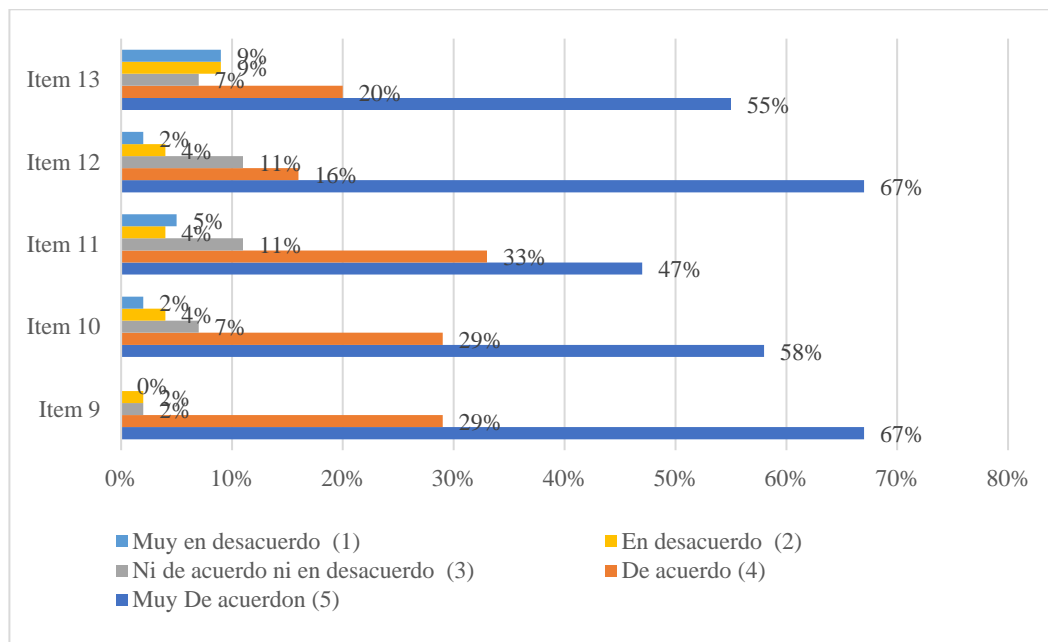
Para el caso de la dimensión potencial humano, se destaca que los equipos directivos promueven activamente un liderazgo y reconocimiento en relaciones de confianza, para lo cual impulsan interacciones positivas que aseguren la aceptación de los otros, independiente de sus características socio-culturales.

Los resultados para esta dimensión se visualizan en la figura 3, mostrando la presencia en la institución con resultados muy de acuerdo en los ítems 9 y 12 con 67%, donde los docentes aseguran que se desarrolla el liderazgo porque tienen la capacidad de cambiar situaciones inesperadas en ambientes gratos, con logros de metas, objetivos, realizando análisis estratégicos en la institución y consolidar tomas de decisiones colaborativas con equipo de trabajos bien constituidos y se da el reconocimiento porque permiten la mejora educativa, innovando en las escuelas, incorporando con sentido holístico todas las dimensiones y elementos relevantes que su gestión les exige. De allí

que la dirección escolar debe dar el reconocimiento desde una perspectiva personalista, no como un concepto unívoco, es enormemente complejo, pero debe considerarse al personal en función de la labor que realiza (Sornosa 2012).

Figura 3

Dimensión: Potencial humano



Análisis general de todas las dimensiones de la variable 1

En la tabla 6, a continuación se presenta el resumen de los porcentajes obtenidos para las dimensiones de la variable clima organizacional donde se evidencian porcentajes que están en la categoría muy de acuerdo con un promedio de 55% indicando que existe un buen clima organizacional porque se requiere que las personas que laboran realicen una praxis lo más efectiva posible, logrando excelentes resultados donde la motivación sea positiva para cada uno de los trabajadores y puedan sentirse satisfechos en su ámbito laboral.

Tabla 9*Resumen de porcentajes para la variable Clima Organizacional*

Categoría	Cultura Organizacional	Diseño Organizacional	Potencial Humano	PROMEDIO
Muy De acuerdo (5)	57%	50%	59%	55%
De acuerdo (4)	31%	25%	25%	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	9%	20%	8%	12%
En desacuerdo (2)	2%	5%	5%	4%
Muy en desacuerdo (1)	1%	2%	4%	2%

Tomando en consideración lo observado en los resultados se puede decir que el cumplimiento de las dimensiones permite que la cultura organizacional, el diseño organizacional y el potencial humano fomente el clima organizacional basados en la planeación, control y evaluación de los procesos internos del quehacer educativo.

Resultados del análisis estadístico de Calidad Educativa

Esta comprende las dimensiones: gestión educativa, gestión pedagógica y gestión administrativa, estimulando y comprometiendo a los docentes a procesos formativos exitosos con altas expectativas de resultados utilizando éstos últimos para la toma de decisiones que mantengan un alto nivel en el establecimiento educativo.

Dimensión Gestión educativa

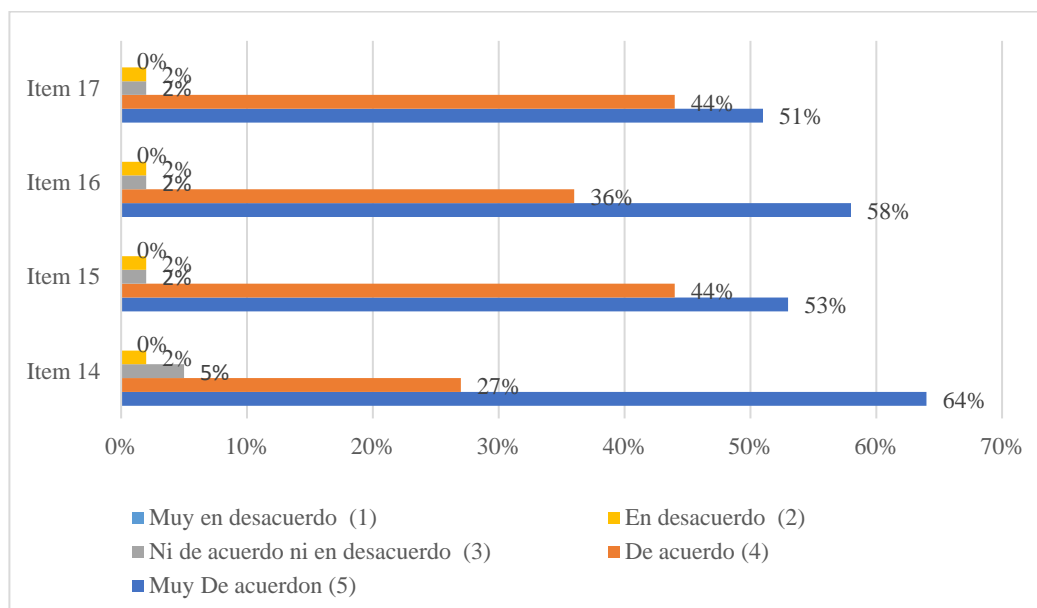
Una vez visualizada la dimensión características personales en el Figura 4 se puede decir que el promedio de las respuestas se encuentra en el rango de muy de

acuerdo, destacando los ítems 14 y 16 con 64% y 58% respectivamente, esto hace ver que los encuestados piensan que la gestión educativa está enmarcada en la gestión escolar y la gestión directiva dentro de los liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, región del Maule, Chile.

En los resultados, se destaca la presencia de elementos donde la gestión escolar está integrada por gerentes, educadores, reglamentos, toma de decisiones, lo que insta en la aplicación de diagnóstico, planeación de objetivos, fines y la propuesta de estrategias en función de optimar los medios técnicos y humanos para alcanzar lo propuesto. Asimismo, la gestión escolar conlleva a percibir, de organizar y dirigir en los establecimientos escolares de la mano con los lineamientos emanados del Ministerio de Educación.

Además, debe estar fundamentada en la medida que se acontece, administra y conduce la acción educativa en función de fortalecer la labor del docente y la enseñanza en los estudiantes; conduciendo a procesos proactivos, prácticos, generador de decisiones compartidas, comunicaciones efectivas, liderazgo y relaciones interpersonales más sólidas (Pérez, 2016). Esto en función de potenciar las acciones educativas que vayan en beneficio de todos los integrantes de la comunidad y, por ende, en el mejoramiento del rendimiento académico de los educandos, la formación permanente de los educadores en cuanto a la praxis pedagógica.

De acuerdo al autor antes mencionado, la gestión escolar está centrada en la organización porque todos los integrantes de la educación deben estar a tono con los cambios y transformaciones que se generan a diario en el entorno escolar; con el objetivo de mejorar las debilidades que generan en el transitar del tiempo; para ello el sistema educativo debe promover el perfeccionamiento continuo de los docentes, directivos en optimizar la gestión escolar y demás actividades inherentes al quehacer educativo. Asimismo, consolidar acciones que conduzcan a potenciar el talento humano a través de capacitaciones en la cual se genere un proceso de sensibilización, tanto de los docentes como del personal directivo, en la búsqueda de una educación más humana.

Figura 4*Dimensión: Gestión educativa***Dimensión Gestión Pedagógica**

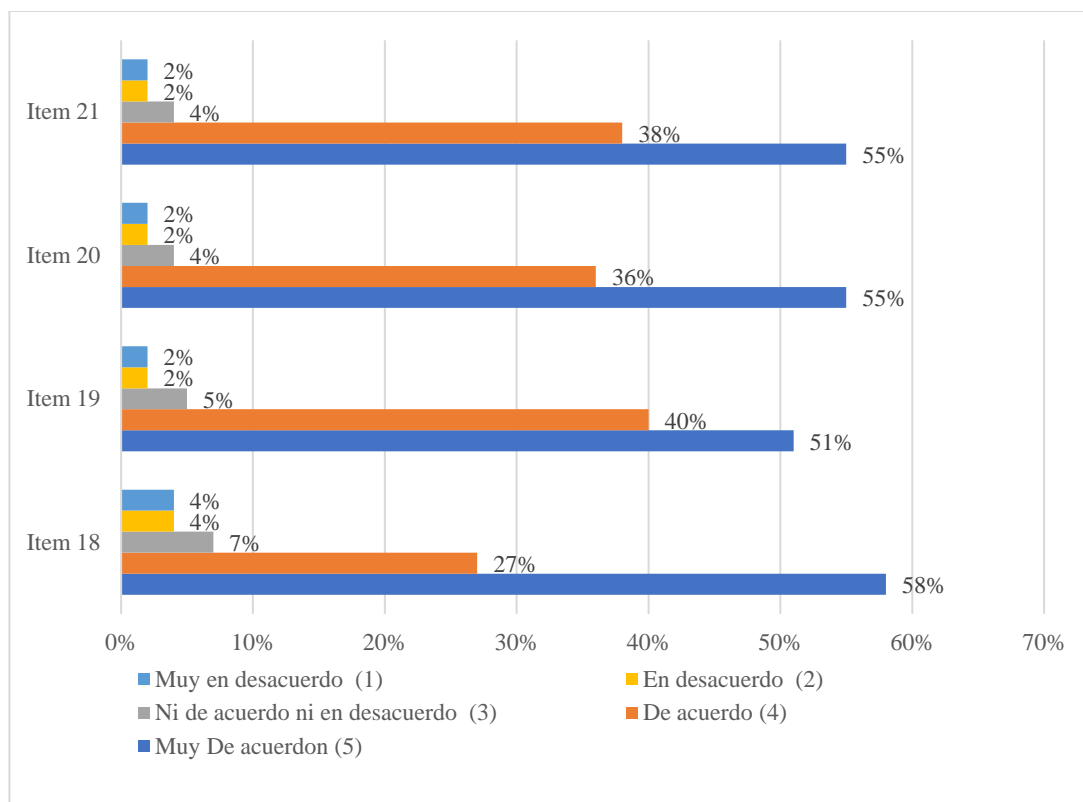
Para la dimensión gestión pedagógica se tienen los elementos expuestos en la figura 5, donde se evidencian las respuestas de los sujetos encuestados se encuentran en el rango de muy de acuerdo, lo que se muestra en el ítem 18, 20 y 21 con un 58% y 55% respectivamente, haciendo ver que la mencionada dimensión se encuentra presente dado que los directivos fomentan los procesos educativos que hace énfasis en destacar la importancia de conocimientos disciplinares en ámbitos relacionados con el currículum, sobre enseñanza y comprensión del ámbito en el cual se desenvuelve el alumno.

En este contexto, la calidad educativa se vincula con la gestión pedagógica, razón por la cual existe un lazo entre el pensamiento pedagógico, la praxis de la enseñanza y la reproducción de nuevos conocimientos y de nuevas formas de reconocer las responsabilidades y compromisos sociales, culturales y éticos en la educación integral

de los educandos. Con esto se busca las mejoras continuas, el beneficio y garantía de resultados de aprendizajes óptimos y efectivos.

Figura 5

Dimensión Gestión Pedagógica



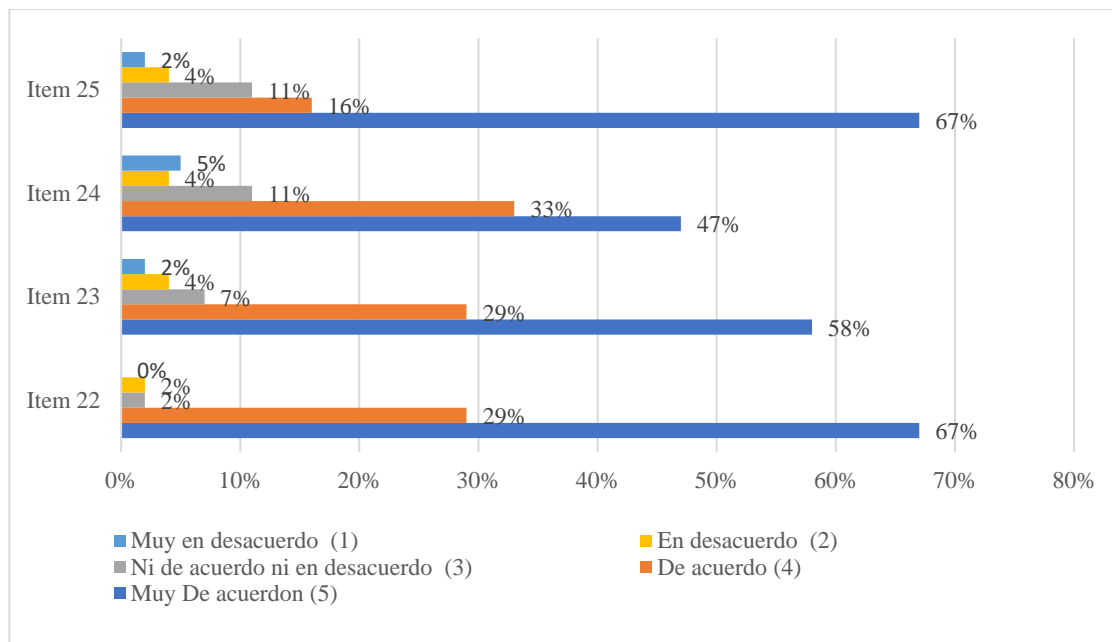
Dimensión Gestión Administrativa

En el caso de la dimensión gestión administrativa tiene que ver son aquellos elementos que implican la gestión de recursos y la infraestructura. En la figura 6, se muestra que la mayoría de los elementos que contiene la dimensión gestión administrativa se encuentran en la escala de muy de acuerdo, lo que evidencia en los ítems 22 y 25 con un 67% respectivamente, indicando con esto que los líderes directivos aseguran que el funcionamiento del establecimiento responda al manejo

apropiado de la gestión de los recursos y la infraestructura, que les permitan tomar decisiones informadas y oportunas.

Figura 6

Dimensión Gestión Administrativa



Resultados del análisis estadístico de la variable: Calidad Educativa

En la tabla 10, se presenta el resumen de los porcentajes obtenidos para los indicadores de la variable Calidad educativa, donde se evidencian porcentajes que están en la categoría muy de acuerdo con un promedio de 57% manifestando que siempre ejercen una presión constante y tienden a ordenar actividades para que su equipo cumpla. Lo que conlleva a ordenar de forma sistemática las estrategias para ser implementadas de forma oportuna con la correcta utilización de la gestión educativa, pedagógica y administrativa, por ende, promueve el trabajo colaborativo y el desarrollo de habilidades.

Tabla 10*Resumen de porcentajes para la variable Calidad Educativa*

Categoría	Gestión educativa	Gestión Pedagógica	Gestión Administrativa	PROMEDIO
Muy De acuerdo (5)	57%	55%	60%	57%
De acuerdo (4)	38%	35%	27%	33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	3%	5%	8%	5%
En desacuerdo (2)	2%	3%	4%	3%
Muy en desacuerdo (1)	0%	3%	2%	2%

Resultados del análisis estadístico de las variables: Clima Organizacional y Calidad Educativa

En la tabla 11, se presenta el resumen de los porcentajes obtenidos para las variables clima organizacional y calidad educativa, donde se evidencian porcentajes que están en la categoría muy de acuerdo con un promedio de 56% manifestando que, en los Liceos en cuestión, han redoblado los esfuerzos para ir mejorando de la calidad de la educación y en este esfuerzo se ha identificado al clima organizacional como una variable influyente y determinante, para lograr mejorar el rendimiento de los estudiantes. La eficiencia en términos de servicio que se espera que las organizaciones educativas brindan, tiene el objetivo de una mejora en la calidad del proceso de Enseñanza-Aprendizaje. La calidad es un tema vigente y de mucha importancia en todos los ámbitos del quehacer de la sociedad, siendo motivo de preocupación constante, invariable y duradera en las personas.

Tabla 11

Resumen de porcentajes para las variables: Clima Organizacional y Calidad Educativa

Categoría	Clima Organizacional	Calidad Educativa	PROMEDIO
Muy De acuerdo (5)	55%	57%	56%
De acuerdo (4)	27%	33%	30%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	12%	5%	9%
En desacuerdo (2)	4%	3%	4%
Muy en desacuerdo (1)	2%	2%	2%

4.4 PRUEBA ESTADÍSTICA

Prueba de normalidad

Determina la comprobación de hipótesis, para la investigación se tiene cada uno de los valores que se muestran:

Tabla 12

Prueba de Normalidad variables: Clima Organizacional y Calidad Educativa

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0,185	55	0,000	0,816	55	0,000
Calidad Educativa	0,218	55	0,000	0,864	55	0,000

Como se puede apreciar en la tabla 12, los resultados de la prueba de normalidad de la variable entregan una significancia de 0,000, que es menor al Alpha (0.05), lo cual indica que los datos no siguen una distribución normal y se utilizó Estadística No Paramétricas. Es decir, para esta variable se va utilizar Rho-Spearman.

4.5 COMPROBACION DE LA HIPOTESIS

Comprobación de Hipótesis Específicas:

Hipótesis Específica 1: Clima organizacional– Gestión educativa

Nivel de significación

Nivel de significación teórica $\alpha=0,05$ con un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión

Nivel de significación “ p ” es menor que α , rechazar H_0

Nivel de significación “ p ” *no* es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística: Se aplicó el Estadístico rho de Spearman

Hipótesis Alternativa H_a

El clima organizacional incide significativamente en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Hipótesis Nula H_0

El clima organizacional no incide significativamente en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Tabla 13*Correlación: Clima organizacional– Gestión educativa*

Correlaciones		Clima Organizacional	Gestión educativa	
<i>Rho de Spearman</i>	Clima organizacional	<i>Coefficiente de correlación</i>	1	,866**
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	0
		<i>N</i>	130	130
	Gestión educativa	<i>Coefficiente de correlación</i>	,866**	1
		<i>Sig. (bilateral)</i>	0	.
		<i>N</i>	130	130

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la gestión educativa con un valor de 0,866 y que esta es directamente proporcional, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $<0,05$ y aceptando que las variables tienen relación entre sí para el análisis realizado en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.2.2 Hipótesis Específica 2: Clima Organizacional– Gestión Pedagógica

Hipótesis Alterna Ha

El clima organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Hipótesis Nula Ho

El clima organizacional no incide significativamente en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Tabla 14

Correlación: Clima organizacional– Gestión pedagógica

Correlaciones		Clima Organizacional	Gestión pedagógica
<i>Rho de Spearman</i>	<i>Coefficiente de correlación</i>	1	,745**
	Clima organizacional <i>Sig. (bilateral)</i>	.	0
	<i>N</i>	130	130
	<i>Coefficiente de correlación</i>	,745**	1
	Gestión pedagógica <i>Sig. (bilateral)</i>	0	.
	<i>N</i>	130	130

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que existe incidencia significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión: gestión pedagógica con un valor de 0,745, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y aceptando que la variable y la dimensión tienen incidencia entre sí indicando que el clima organizacional tiene incidencia significativa con la gestión pedagógica en el Liceo Municipal Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.2.3 Hipótesis específica 3: Clima organizacional – Gestión Administrativa

Hipótesis Alterna Ha

El clima organizacional incide significativamente en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Hipótesis Nula Ho

El clima organizacional no incide significativamente en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Tabla 15

Correlación: Clima organizacional– Gestión Administrativa

Correlaciones		Clima Organizacional	Gestión Administrativa
<i>Rho de Spearman</i>	Clima organizacional		
	<i>Coeficiente de correlación</i>	1	,805**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	.	0
	<i>N</i>	130	130
	Gestión Administrativa		
	<i>Coeficiente de correlación</i>	,805**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0	.
	<i>N</i>	130	130

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la gestión administrativa con un valor de 0,805, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $<0,05$ y aceptando que las variables tienen incidencia entre sí indicando que el clima organizacional en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.3.3 Comprobación de Hipótesis General: Clima organizacional – Calidad Educativa

Hipótesis Alternativa

El clima organizacional incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Hipótesis Nula

El clima organizacional no incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.

Tabla 16

Correlación: Clima organizacional – Calidad educativa

Correlaciones		Clima Organizacional	Calidad Educativa
<i>Rho de Spearman</i>	Clima organizacional		
	<i>Coeficiente de correlación</i>	1	,825**
	<i>Sig. (bilateral)</i>	.	0
	<i>N</i>	130	130
	Calidad educativa		
	<i>Coeficiente de correlación</i>	,825**	1
	<i>Sig. (bilateral)</i>	0	.
	<i>N</i>	130	130

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

El coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que existe incidencia significativa entre las variables clima organizacional en la calidad educativa con un valor de 0,825, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y aceptando que las variables tienen incidencia entre

sí para el análisis realizado en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, con un nivel de confianza de 95%. Por lo descrito queda verificada la hipótesis.

4.6 DISCUSION DE RESULTADOS

Una vez expuestos los resultados y la comprobación de las hipótesis se realiza la discusión de cada uno de los objetivos con las hipótesis planteadas tomando como referencia los antecedentes presentados al inicio de la investigación, los cuales permiten confirmar los resultados obtenidos:

Con respecto a la hipótesis general, en la investigación se buscó probar que “El clima organizacional incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”. Para ello fue necesario plantear el objetivo general “Determinar la incidencia del clima organizacional en la calidad educativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”. Para establecer la relación entre las variables se utilizó la prueba de rho de Spearman el cual arrojó que existe incidencia significativa entre el clima organizacional en la calidad educativa los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile con una correlación de 0,825 y con un nivel de confianza del 95%.

En este caso se debe destacar que en toda organización el clima organizacional debe estar alineado con la calidad educativa para obtener resultados efectivos en la praxis educativa. Para darle fundamento a este objetivo se toma como referente el antecedente de Cedano et al. (2019): “El Clima organizacional y la calidad educativa en el Colegio Adventista Bethel”, Corporación Universitaria Adventista, Colombia. La investigación tuvo como propósito “determinar si existe relación entre el clima organizacional y la calidad educativa”. En los resultados obtenidos, por los autores antes mencionados, revelan “que entre el clima organizacional y la calidad educativa existe una relación baja ($\rho = 0,151$) y la significancia ($\text{sig } 0,032$), es decir, no hay

una relación fuerte entre el clima organizacional y la calidad educativa” (p.39). Al mismo tiempo, las conclusiones estuvieron centradas en: “se pudo determinar que no existe una correlación significativa entre las relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable calidad educativa” (p.63). Este antecedente contribuye con aspectos teóricos relacionado con el clima organizacional y la calidad educativa porque esto determina la manera como los integrantes de un centro educativo perciben su ambiente laboral, el rendimiento, productividad y la satisfacción del mismo.

Con respecto a la primera hipótesis específica 1: “El clima organizacional incide significativamente en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020” se plantea el objetivo específico, “Establecer la incidencia del clima organizacional en la gestión educativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”, el cual es comparado con los resultados del antecedente de Vásquez (2020) en su investigación titulada “Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación Básica Regular Privada de Lima Este”, Universidad San Ignacio de Loyola.

Los resultados obtenidos por el autor, antes mencionado, se centró en las relaciones positivas y significativas de las dimensiones Liderazgo ($\beta = 0.419$), Motivación ($\beta = 0.137$), Comunicación ($\beta = 0.279$), y Relaciones Interpersonales ($\beta = 0.132$), con la gestión en las instituciones educativas privadas de Lima Este, demostrando que las dimensiones de CO influyen sobre la GE de las Instituciones Educativas de educación Básica Regular privadas de Lima Este. Esto quiere decir que se debe de fortalecer el clima organizacional en las Instituciones Educativas” (p.129), resultados que permite validar los obtenidos en la presente investigación donde se demuestra que existe incidencia significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa con un valor de 0,866 y con un nivel de confianza del 95%, en este caso se puede decir que el clima organizacional incide significativamente sobre la gestión educativa.

Haciendo referencia a la hipótesis específica 2: “El clima organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”, relacionada al segundo objetivo específico: “Determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión pedagógica en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”, en la presente investigación se obtuvo que existe incidencia significativa entre el clima organizacional y la gestión pedagógica con un valor de 0,745 con un nivel de confianza del 95%. Los resultados son comparados con los obtenidos por Zarate (2016), quien elaboró la tesis doctoral titulada: Liderazgo del director y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas de primaria del Distrito Independencia, Lima, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo concluir que hay correlación significativa entre variables liderazgo directivo y el desempeño docente ($r_s = 0,689$), lo que confirma la hipótesis planteada en la investigación actual.

Esta investigación se sustenta en el antecedente de Paredes (2018) “Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho”, Universidad César Vallejo-Perú, cuyos resultados se enmarcaron en que existe relación entre el clima organizacional y la gestión pedagógica en las instituciones públicas, Red 12 -UGEL 05 - San Juan de Lurigancho 2018 ($r=0,787^{**}$ y $\text{Sig.} = 0,05$). Las conclusiones el clima organizacional, incide significativamente con la gestión pedagógica en las instituciones educativas públicas del nivel primaria de la RED 12, UGEL 05, según la correlación rho de Spearman de $0,787^{**}$ representando una buena correlación entre las variables.

Para la hipótesis específica 3 “El clima organizacional incide significativamente en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”, relacionada con el objetivo específico “Determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020”, se puede decir que existe incidencia significativa entre las variables

liderazgo directivo y capacidad intelectual con un valor de 0,805 con un nivel de confianza del 95%, lo que evidencia que los directivos deben gestionar los recursos y los espacios para que su personal se capacite a través de cursos y talleres que le permitan mejorar los procesos pedagógicos y el logro de las metas expuestas en el plan de mejoramiento de la institución, además deben ser capaces de generar redes de apoyo y trabajo colaborativo que aporten al nivel intelectual del liceo.

Esta investigación se sustenta en el antecedente de Baque (2020) “El clima organizacional y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana. De allí que las pruebas de hipótesis aplicadas determinaron que el clima organizacional tiene correlación con el ambiente laboral, compromiso institucional y trato justo y equitativo; mientras que con el desempeño docente y reconocimiento docente no existe relación significativa, donde el 48% de los encuestados se identifica con el liderazgo transformacional cuyas características son que fomenta el aprendizaje colaborativo y aumenta la autoestima de los trabajadores, pero su desventaja es que el líder supone que sus trabajadores se encuentran motivados.

CONCLUSIONES

Partiendo de esta premisa y tomando como base los resultados de las hipótesis se tiene que:

Primera: El estudio demuestra que el clima organizacional incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020” con una correlación de 0,825 y con un nivel de confianza del 95%. Este resultado en la gestión educativa se interpreta como la optimización del clima organizacional en estos liceos; obteniendo impactos positivos en la excelencia de la educación que ofrecen; promoviendo ambientes de trabajo más armónicos y colaborativos como parte de sus estrategias de gestión.

Segunda: El estudio demuestra que el clima organizacional incide significativamente en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020” con una correlación de 0,866 y con un nivel de confianza del 95%. Significa la relevancia que tiene clima organizacional en la gestión educativa; generando transformaciones en los escenarios laborales, la cultura en el desempeño del docente, la aplicación de estrategias en la efectividad de la administración, la toma de decisiones y la planeación de acciones.

Tercera: El estudio demuestra que el clima organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020” con una correlación de 0,745 y con un nivel de confianza del 95%. Este resultado destaca la importancia de considerar y mejorar el clima organizacional como componente esencial en la gestión pedagógica, dado que deben tomarse medidas para fomentar los ambientes de trabajo, excelencia

en el proceso de instrucción y formación de los estudiantes y, por ende, hacia la búsqueda de la calidad educativa.

Cuarta: El estudio demuestra que el clima organizacional incide significativamente en la gestión administrativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020” con una correlación de 0,805 y con un nivel de confianza del 95%. Esto demuestra que existe una relación bastante sólida entre el clima organizacional y la gestión administrativa en la cual se unen un ambiente agradable, con una efectiva cultura, comunicación, relaciones interpersonales y la gestión de recursos acorde con las exigencias de los liceos.

RECOMENDACIONES

Primera: Los directivos de los Liceos Municipales Técnico Profesional deben promover acciones que fomenten un efectivo clima organizacional en la calidad educativa donde se busque fomentar el desempeño laboral de los docentes en función de capacitarlos para resolver los conflictos que se presenten; generando estrategias de comunicación, motivación y adaptación con su contexto. Principalmente haciendo énfasis en la comunicación efectiva, donde se alcance mantener un ambiente saludable, aprendizajes productivos, optimar la participación, el entendimiento mutuo, la resolución de conflictos y la gestión educativa.

Segunda: A los jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) generar formación permanente al equipo directivo y docentes de los Liceos Municipales Técnico Profesional en función de potenciar la gestión educativa con la aplicación de competencias de liderazgo como aspecto clave para fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación, el desarrollo del desempeño laboral y el rendimiento académico de los estudiantes. Esto conducirá a un efectivo clima organizacional y, por ende, la calidad educativa.

Tercera: A los directivos de los Liceos Municipales Técnico Profesional garanticen capacitaciones a los docentes relacionada con la planificación curricular, acompañamiento pedagógico, clima organizacional y liderazgo en el aula que conduzcan a mejorar la convivencia, el trabajo en equipo, las relaciones con los estudiantes, comunidad y demás integrantes. Así como el fomento de la motivación en la cual se active y optimice la gestión pedagógica, generando impacto en el aprendizaje de los estudiantes, en ambientes proactivos, el compromiso hacia la labor que realiza, en el mejoramiento de las estrategias de enseñanza, en la innovación pedagógica, propensos al desarrollo profesional, a la capacitación y a mantener buenas relaciones con los estudiantes, apoderados y demás integrantes de los liceos. Los docentes motivados incidirán en conductas más efectivas en los educandos y, por ende, en el desempeño docente.

Cuarta: A los jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) promover cursos de capacitación a los equipos directivos de los Liceos Municipales Técnico Profesional basados en la gestión de recursos, la gestión escolar y la gestión administrativa que garanticen la efectividad del clima organizacional para la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2018). *Diseño organizacional y el potencial humano en trabajadores del Centro de Salud Miguel Grau-Chaclacayo*. [Tesis de magíster en gestión de los servicios públicos, Universidad César vallejo-Perú]. Repositorio institucional UCV. file:///C:/Users/Downloads/Alfaro_AMI%20(1).pdf
- Agreda, A. (2018). *Acompañamiento pedagógico en la práctica reflexiva en instituciones educativas de jornada escolar completa*. [Tesis doctoral en educación, Universidad César Vallejo-Perú]. Repositorio institucional UCN. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37771/agreda_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Aquino, G. (2018). *Estrategias de Comunicación y Organización Institucional en la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea: evolución y retos en la comunicación interna y comunicación externa a través de la Oficina de Comunicación*. [Tesis doctoral en comunicación, Universidad del País Vasco]. Repositorio institucional EHU. https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/32183/TESIS_%20AQUINO_PASCUAL_GLEMNY%20Y.pdf?sequence=1
- Aravena. O. (2020). *Acompañamiento pedagógico como estrategia de mejora de las prácticas en aula y el desarrollo profesional docente*. [Tesis doctoral en innovación en formación de profesorado, Universidad de Extremadura]. Repositorio institucional UNEX. https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/11888/1/TDUEX_2021_Aravena_Kenigs.pdf.

- Araya, M. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica Risaralda*, 25 (4), 84-89.
<https://moodle2.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/19311/16304>
- Arellano, T. (2018). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria*. [Tesis doctoral en educación, mención Gestión educativa]. Repositorio institucional UPEU, ebscache.googleusercontent.com/search?q=cache:vZWa0bS4KwQJ:https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano_JTC.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: guía para su elaboración*. (7ma. Ed.). Episteme ediciones.
- Baque, M. (2020). *El clima organizacional y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana*. [Tesis doctoral en educación, mención Gestión educativa]. Repositorio institucional UPEU, https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4688/Maria_Tesis_Doctor_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y.
- Barbera, N., Chirinos, Y., Vega, A. & Hernández, E. (2020). Gestión pedagógica en tiempos de crisis del COVID-19: Una dinámica pensada desde la práctica interdisciplinaria. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 26(95), 97-109.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/36582/39417>
- Becerra, M. & Canova, F. (2017). *La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de*

la cadena de hoteles Casa Andina, Lima. [Tesis de magíster en educación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio institucional UPC. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623794/Bece-rra_AM_Canova_EF..pdf?sequence=12.

Benavides, K. (2018). *Diseño organizacional y el desempeño laboral del personal de bodega de productos terminados en la industria Nirsa, provincia del Guayas, parroquia Posorja.* [Tesis doctoral en administración, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. Repositorio institucional UPSE. <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/4373/UPSE-TAE-2018-0005.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Boland, O. (2018). *La comunicación.* 6ta. ed. Trillas ediciones.

Bravo, J., Bocángel, G. & Bocángel, A. (2020). Gestión pedagógica y el rendimiento escolar en el área de matemática. *Investigación Valdizana*, 14 (1), 48-54. DOI: <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.535>.

Cabrejos, H., & Torres, L. (2017). El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director. *Revista de Investigación y Cultura*, 3(2)5, 10-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5472508>.

Calventus, J. (2020). *¿"Educación de calidad" en Chile? su representación social en estudiantes y docentes universitarios.* [Tesis doctoral en Educación y Sociedad, Universidad Universitat de Barcelona]. Repositorio institucional Universitat. de Barcelona. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/671569>.

Calle, D., Erazo J., & Narváez, C. (2020). Estrategias de mediación y solución de conflictos para el sector industrial de pinturas. *Revista Arbitrada*

Interdisciplinaria Koinonía, 5 (10), 514-534.
<https://www.redalyc.org/journal/5768/576869215019/576869215019.pdf>

Castañeda, P. & Castañeda, M. (2020). Significados de calidad de la educación pública chilena de promociones estudiantiles interreformas. *REXE* 21(45) (2022), 123-148. <https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v21n45/0718-5162-rexe-21-45-123.pdf>

Carlos, E. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación Básica Regular Privada de Lima Este*. [Tesis doctoral en Administración, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional USIL.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gWz4U-5FFkcJ:https://repositorio.usil.edu.pe/bitstreams/b2393152-7aee-4aea-99d9-5181ac477135/download&cd=4&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl>

Carrillo, A. (2019). *Cultura organizacional y desempeño financiero en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas*. [Tesis doctoral en Ciencias de la Administración, Universidad Nacional de la plata]. Repositorio institucional Universidad de la Plata.
https://base.socioeco.org/docs/documento_completo.pdf-pdf1b.pdf

Cedano, E., Gutiérrez, J., Hernández, K., Merchán, A. & Rodríguez, F. (2019). *El Clima Organizacional y la Calidad Educativa en el Colegio Adventista Bethel*. [Tesis doctoral en Docencia, Corporación Universitaria Adventista, Colombia]. Repositorio institucional UNAC.
<http://repository.unac.edu.co/bitstream/handle/11254/1044/Proyecto%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Chiang, M. (2015). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. España: Universidad Pontificia Comillas.
- Cheung, F., Yeung, D. & Wu, A. (2018). Percepción de los empleados sobre los estilos de liderazgo y el envejecimiento exitoso en el lugar de trabajo. *Revista de desarrollo profesional*, 45 (6), 610-624. <https://doi,10,1177/0894845317727617>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos humanos*. (10ma. ed.). México: McGraw Hill.
- Clerc, S. (2019). *Análisis de cultura organizacional y condiciones para la mejora educativa percibido por docentes en establecimientos municipales de la comuna de constitución*. [Tesis de magíster de política y de gestión, Universidad de Talca]. Repositorio institucional UTALCA. <http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12059/3/20190168.pdf>.
- Daft, R. (2016). *Teoría y diseño de la organización*. 4ta. ed. Thomson ediciones.
- De León, B. (2018). *Comunicación interna y manejo de conflictos*. [Tesis de magíster en administración, Universidad Rafael Landívar-Ecuador]. Repositorio institucional URL. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/De-Leon-Blanca.pdf>
- De la O Casillas, J. (2017). *Gestión escolar, en nuevo modelo educativo*. <http://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- Edel, R., & Garcia, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional*. 3era, ed. Noma ediciones.

- Escobar, M., & Mosquera, A. (2013). El marco conceptual relacionado con la calidad: una torre de Babel. *Cuadernos de Administración*, 29 (50) 207-216. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225029797010>.
- Escobar, A., & Cuervo, D. (2018). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion.
- Espinosa, J. (2018). *Incidencia de los estilos de toma de decisiones en la relación entre liderazgo y desempeño organizacional en un grupo de directivos de Colombia, Ecuador y Perú*. [Tesis doctoral en educación, Universidad del Rosario-Bogotá]. Repositorio institucional UROSARIO. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18677/Liderazgo%20y%20Toma%20de%20Decisiones%20-%20Tesis%20PhD%202018.pdf>
- Falabella, A. & Opazo, C. (2018). *Informe ejecutivo: Sistema de Aseguramiento de la Calidad y procesos de mejoramiento: una mirada desde la gestión educativa*. Centro de Investigación y Desarrollo Educacional (CIDE), Universidad Alberto Hurtado.
- Farfán, M. & Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *REencuentro*, 28 (73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>.
- Franco, J. (2020). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 151-179.

<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/1278/1652>.

Fernández, A. (2018). *La Expresión Arquitectónica en los Edificios Escolares*.
<https://bit.ly/2rmJcr9>.

Galarza, S. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas*. [Tesis de magíster en gerencia, Universidad Nacional de la Plata-Buenos Aires]. Repositorio institucional UNLP. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

García, A. (2017). *Orígenes del clima organizacional*. 4ta. ed. Mc Graw Hill ediciones.

García, A., Hernández, M., & García, J. (2018). *Clima organizacional*. 5ta, ed. Mc Graw Hill editores.

García, F., Juárez, S. & Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana Educación Superior*, 2 (3), 206-216.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>.

García, A., Hernández, M., & García, J. (2018). *Clima organizacional*. (5ta, ed.). Editorial Mc Graw Hill ediciones.

García, X. (2015). *Diseño organizacional para la Escuela de Educación Básica El Vigía de la Parroquia José Luis Tamayo, Cantón Salinas, provincia de Santa Elena*. [Tesis de magíster en administración, Universidad Estatal Península de Santa Elena-Ecuador]. Repositorio institucional UPSE.

<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/2652/UPSE-TAE-2015-0024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Gómez, M., Valarezo, J. & Rivera, A. (2017). Comunicación docente, un desafío epistemológico para el autoaprendizaje. *EduSol*, 17 (60), 60-69. [file:///C:/Users//Downloads/DialnetmunicacionDocenteUnDesafioEpistemologicoParaElAu-6057964%20\(1\).pdf](file:///C:/Users//Downloads/DialnetmunicacionDocenteUnDesafioEpistemologicoParaElAu-6057964%20(1).pdf).

Gonçalves A. (2015). *Dimensiones del clima organizacional*. La Habana: Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC).

González, D. (2019). Visitas evaluativas de la Agencia de Calidad de la Educación: Un análisis cualitativo de las visiones subjetivas de directivos. *Conicyt*, 1 (2), 1-21. <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24603/MPEGonzalezR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guillen, R. (2020). *Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho*. [Tesis de magíster en administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú]. Repositorio institucional UNE. <repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4945/Rosa%20GUILLEN%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, J. (2016). *El proceso de comunicación*. Unidad de Investigación/Gcia. Educación.

Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. (5ta. ed.). McGraw Hill ediciones.

- Hincapié, N., Orellana, E., & Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista Orates*, 9 (4), 1-47. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/328/3281312003/html/#:~:text=En%20el%20C3%A1mbito%20de%20las,integrados%20interactivamente%20en%20un%20proceso.>
- Huahuasoncco, D. (2020). *Liderazgo y Gestión Administrativa de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas dentro del Ámbito de la Unidad Ejecutora 315 de Anta - Cusco*. [Tesis doctoral en administración, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle-Perú]. Repositorio institucional UNE. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4765/Dionidas%20HUAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1.](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4765/Dionidas%20HUAHUASONCCO%20PONCE.pdf?sequence=1)
- Hurtado, F. (2020). Planificación y evaluación curricular: elementos fundamentales en el proceso educativo. *Dissertare*, 5(2), 1-18. [https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2928.](https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2928)
- Jiménez, I. (2017). *Metodología de la investigación*. (3era ed.) Norma editores.
- Latorre, F. (2019). *Gestión de recursos y administración*. 5ta. ed. Mc Graw Hil editores.
- Llanga, E., Murillo, J., Panchi, K., Paucar, M. & Quintanilla, D. (2019). La motivación como factor en el aprendizaje. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 5 (2), 34-78. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/motivacion-aprendizaje.html>
- Levio, E. (2018). *Acompañamiento Pedagógico para la mejora de las prácticas del profesorado*. [Tesis doctoral en gestión escolar, Universidad Católica de

Temuco-Chile]. Repositorio institucional UCT.
https://repositoriodigital.uct.cl/bitstream/handle/10925/2480/Acompa%C3%B1amiento%20pedag%C3%B3gico_Levio_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Lino, D., & Luján, G. (2020). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (4), 1086-1123.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2645/3903>

López, M. (2017). La Gestión pedagógica. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384> s para un estudio necesario. *Revista Científica Dominio de las ciencias*. 3, (3), 201-215.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/384>.

López, R. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Ciencias Médicas*.
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

Losada, E. (2019). *Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo Empresarial*. [Tesis doctoral en administración, Universidad Militar Nueva Granada-Bogotá]. Repositorio institucional UNIMILITAR.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21373/LosadaCamachoErikaHiomara2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 88 (40), 140-165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>.

- Martín, M. (2016). *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes: relaciones causales*. España: Universidad de Alcalá.
- Martínez, M. (2019). *Relación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de la preparatoria oficial número 331, Zumpango, Edo. México*. [Tesis doctoral en educación, Universidad Autónoma del Estado de México]. Repositorio institucional UAEMEX. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/106128/10.+2019+tesis+Mario+motivacion.pdf;jsessionid=32ACA34E1A5BFBDB6EEB3C7B74A0FA6A?sequence=1>.
- Martos, S. (2019). *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la I.E José Luis Purisaca Aldana- Los Ángeles, Moyobamba*. [Tesis de magíster en gestión e innovación, Universidad Católica Sedes Sapientiae-Lima]. Repositorio institucional UCSS. <https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/889/Tesis%20-%20Martos%20Machuca%2C%20Shirley%20Pamela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Márquez, M. (2020). *Clima laboral y su influencia en el rol directivo*. [Tesis doctoral en Educación, mención gestión educativa, Universidad Privada de Tacna-Perú]. Repositorio institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2312/Márquez-Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Medrano, R. (2020). *Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. [Tesis doctoral en Gestión y Calidad de la Educación, Universidad Nacional Autónoma de

Nicaragua, Managua]. Repositorio institucional UNAN.
<https://repositorio.unan.edu.ni/16521/1/16521.pdf>.

Medrano, R. (2020). *Gestión de la calidad en la Unidad de Educación Continua y Posgrado (UECP) de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua*. [Tesis doctoral en Gestión y Calidad de la Educación, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio institucional UNAN.
<https://repositorio.unan.edu.ni/16521/1/16521.pdf>.

Ministerio de Educación de Chile. (2015). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/04/MBDLE_2015.pdf.

Ministerio de Educación de Chile. (2018). *Marco para la buena enseñanza*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación, República de Chile.

Ministerio de Educación de Chile. (2017). *Plan de aseguramiento de la calidad escolar 2016 – 2019*. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/442/MON-O-369.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Montano, R. (2018). *Diseño organizacional y desempeño por competencias en los trabajadores de la Dirección General de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. [Tesis de magíster en gestión educativa, Universidad César Vallejo-Perú]. Repositorio institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19125/Montano_FR.pdf;jsessionid=3B2427E13068BA904001713B1A4A2E76?sequence=1.

- Montoya, C., & Boyero, M. (2018). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20 (2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>.
- Moreno, Y. (2020). *La gestión educativa y los procesos relacionados con el emprendimiento en las instituciones Universitarias de Colombia*. [Tesis de magíster en EDUCACIÓN, Universidad Santo Tomás-Chile]. Repositorio institucional USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/34552/2021MorenoYancira.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
- Montoya, P., Bello, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. & Padilla, A. (2018). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19 (58), 7-13. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>.
- Pacheco, N. (2020). Evaluación del impacto de la infraestructura física. educativa en la educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12(22), 226- <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n22/2007-7467-ride-11-22-e066.pdf>.
- Palella, S. & Martins, F. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (4ta. Ed.), FEDEUPEL ediciones.
- Parada, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. *Mundo Fesc*, 14(2), 42-56. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/140>

- Papic, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuad. Investig. Educ.* 10, (1). Montevideo jun. 2019. <http://dx.doi.org/10.18861/cied.2019.10.1.2881>.
- Paredes, C. (2018). *Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas públicas, RED 12 - UGEL 05- San Juan de Lurigancho*. [Tesis doctoral en educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. file:///C:/Users/Edgardo/Downloads/Paredes_MCG%20(1).pdf.
- Paredes, L., Sánchez, F. & Badillo, M. (2020). La gestión escolar como nuevo escenario para impulsar calidad educativa frente a un contexto competitivo. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*. <https://riico.net/index.php/riico/article/view/1392/1062>.
- Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C. & Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria*, 13 (5), 3-14. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062020000500003.
- Pérez, A. (2018). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educación y Educadores*, 17(2), 357-369. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83432362009.pdf>.
- Pérez, E. & Gutiérrez, D. (2016). El conflicto en las instituciones escolares. *Ra Ximhai*, 12 (3), 163-180. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46146811010.pdf>.

- Pizarro, S. (2018). Calidad y mejora de la educación: mediación en instituciones educativas. *Tendencias pedagógicas*, 31 (3), 207-226. <file:///C:/Users/Profesora/Downloads/9430.pdf>.
- Polindara, V. (2020). *Implementación de un programa de reconocimiento laboral a los colaboradores de importante compañía del sector manufactura de la ciudad de Palmira-Valle del Cauca*. [Tesis Doctoral en psicología, , Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio institucional UCC. https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33107/1/2020_reconoci_miento_laboral.pdf.
- Quesada, M. (2019). Condiciones de la infraestructura educativa en la región pacífico central: los espacios escolares que promueven el aprendizaje en las aulas. *Revista Educación*, 43(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/440/44057415023/44057415023.pdf>.
- Quispe, R. (2018). *Gestión pedagógica y calidad educativa en instituciones educativas del nivel inicial de la Red 10-UGEL 01*. [Tesis magíster en educación con mención en: Docencia y Gestión Educativa, Universidad César Vallejo-Perú]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26875/Quispe_R_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ramírez, T., Espindola, C., Ruiz, G. & Huguetg, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176 <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rengifo, J. (2020). *Calidad educativa y clima organizacional de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Enrique

Guzman y Valle]. Repositorio institucional UNE.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4396/TD%20CE%20R41%202020%20-%20Rengifo%20Abanto%20Jaime.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Riveras, J. (2020). *La influencia del liderazgo del director en la construcción de una cultura organizativa orientada a la innovación de las escuelas*. [Tesis Doctoral en educación, Universidad Aunónoma de Barcelo-España]. Repositorio institucional UB.
<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/672024/jcrl1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Rojas, J., Cespedes, R. & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa Fisim Sac Huánuco. *Balance´s*, 8 (11), 48-55.
<https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>.

Rodríguez, P. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. [Tesis de magíster en gerencia, Universidad San Ignacio de Loyola]. http://200.37.102.150/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf.

Romero, W. (2018). *La planificación curricular y su incidencia en la práctica pedagógica en la Especialidad de Producciones Agropecuarias de la Unidad Educativa 16 de mayo del Cantón Quinsaloma*. [Tesis de magíster en gerencia, Universidad Técnica de Babahoyo-Ecuador]. Repositorio institucional UTB.
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Sagredo, E., & Castelló, A. (2020). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Consorti de Biblioteques Universitàries de Catalunya, Centre de Serveis Científics i Acadèmics de Catalunya*, 19 (2), 1-25. <https://www.redalyc.org/journal/447/44762458002/html/>
- Salinas, D. (2020). Sistemas de medición de la calidad educativa a nivel nacional e internacional. *Revista de Educación Andrés Bello*, 2 (5), 25-50. <https://revistaeducacion.unab.cl/wp-content/uploads/2016/03/salinas-medicion-calidad.pdf>.
- Sánchez, M. & Rojas, B. (2018). La teoría de acción y su incidencia en los niveles de aprendizaje de la organización y de los actores en la escuela básica rural venezolana. *Paradigma*, 26(1), 1-27. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:SZ5Bbw-sGhwJ:ve.scielo.org/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS1011-22512005000100007&cd=12&hl=es-419&ct=clnk&gl=cl
- Serra, D. J. (2018). *Psicología de la Motivación*. 3era. ed., La Habana ediciones Médicas.
- Sulbarán (2020). La Teoría de Acción: Posibilidades de Aplicación en el Ámbito Universitario. *Actualidad Contable Faces*, 4(4),7-16. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25700402.pdf>.
- Támara, C. (2018). *Clima organizacional y calidad del servicio educativo de los docentes de la I.E.PUB. Augusto Salazar Bondy-Chancay*. [Universidad César Vallejo-Perú]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14465/T%C3%A1mara_MCP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Tamayo y Tamayo, M. (2016). *El proceso de investigación científica*. Limusa, Noriega editores.
- Toledo, R. (2018). *Estudio sobre el clima organizacional y sus efectos en una educación de calidad en las Escuelas de Educación General Básica de la comuna de San Pedro de la Paz*. [Tesis doctoral en Educación con Mención en Gestión Educativa, Universidad de Tacna-Perú]. Repositorio institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/843/Toledo-Mira-Roberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tovar, L. (2019). *La motivación en el contexto escolar*. 3era. Norma ediciones.
- Valdiviezo, S. (2018). *Caracterización de la gestión educativa y propuesta de un modelo de gerencia educativa estratégica para las instituciones del nivel inicial. Sullana*. [Tesis Doctoral en educación, Universidad Cesar Vallejo-Perú]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28870/Valdiviezo_MSDLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Vallejo, L. (2018). *Gestión del talento humano*. Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccionpublicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-esti%C3%B3n%20del%20talento%20humanocomprimido.pdf>
- Vargas, J. (2020). *Clima institucional y su relación con la calidad de la gestión educativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Rioja, San Martín*. [Tesis doctoral en Educación con Mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Perú. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16354/Vargas_rj.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

- Vesga, J. (2019). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. La gestión de Recursos Humanos en contextos de individualización. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16 (1), 201-213. DOI: <https://doi.org/10.15332/22563067.5551>.
- Vila, H. (2018). *Liderazgo directivo y Gestión educativa en las Instituciones Educativas Públicas del nivel Primaria de la UGEL N° 04 –Comas, 2018*. [Tesis de magíster en educación, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28420/Vila_SHK.pdf?sequence=1.
- Viñao, A. (2018). El Espacio Escolar Introducción. *Revista Historia de la educación*, 12 (3), 47-72. <https://bit.ly/2zII31s>
- Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Científica*, 5(18), 24-45. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/477/1186.
- Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1 (2), 18-28. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>.
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29 (74), 25-44. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>.

- Verenzuela, D. (2020). *Cultura organizacional: una mirada desde los gerentes universitarios de la facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo*. [Tesis doctoral en gerencia, Universidad Yacambú-Venezuela]. Repositorio institucional Universidad Yacambú. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283820>.
- Villalobos, M., & Pertuz, F. (2019). Manejo de conflictos en el emprendimiento de las empresas del sector gastronómico de Santa Marta Colombia. *SAPIENTIAE: Ciencias sociales*, 5(1), 31-57. <https://www.redalyc.org/journal/5727/572761149002/>.
- Visbal, E. (2016). Clima Organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10 (29), 34-67. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/61>.

APÉNDICES

Apéndice A
MATRIZ DE CONSISTENCIA – INFORME FINAL DE TESIS CUANTITATIVA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Cómo incide el clima organizacional en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020?</p> <p>2. INTERROGANTES SECUNDARIAS</p> <p>a) ¿Cómo incide el clima organizacional en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020?</p> <p>b) ¿Cómo incide el clima organizacional en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020??</p> <p>c) ¿Cómo incide el clima organizacional en la gestión administrativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020??</p>	<p>1. OBJETIVO GENERAL Determinar la incidencia del clima organizacional en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Establecer la incidencia del clima organizacional en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p> <p>b) Determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p> <p>c) Determinar la incidencia del clima organizacional en la gestión administrativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p>	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL El clima organizacional incide significativamente en la calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p> <p>2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) El clima organizacional incide significativamente en la gestión educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p> <p>b) El clima organizacional incide significativamente en la gestión pedagógica de los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p> <p>c) El clima organizacional incide significativamente en la gestión administrativa en los Liceos Municipales Técnico Profesional, provincia de Linares, región del Maule, Chile, año 2020.</p>	<p>VARIABLES INDEPENDIENTE</p> <p>X1 Clima organizacional</p> <p>Dimensión: Cultura organizacional</p> <p>Indicadores: Conflicto Motivación</p> <p>Dimensión: Diseño organizacional</p> <p>Indicadores: Toma de decisiones Comunicación</p> <p>Dimensión: Potencial humano</p> <p>Indicadores: Liderazgo Reconocimiento</p> <p>Dependiente</p> <p>Y1 Calidad Educativa</p> <p>Dimensión: Gestión educativa</p> <p>Indicadores: Gestión escolar Gestión directiva</p>	<p>- Tipo de Investigación. Básico</p> <p>-Diseño de Investigación. Descriptivo, No experimental,</p> <p>-Ámbito de Estudio. Liceo Politécnico Ireneo Badilla y Liceo Bicentenarios Instituto Comercial, provincia de Linares, Región del Maule, Chile.</p> <p>- Población. 130 docentes</p> <p>- Muestra 130 docentes</p> <p>-Técnicas de recolección de datos. - Encuesta.</p> <p>Instrumentos Cuestionario con escalamiento tipo Likert</p>	<p>Primera: A los directivos de los Liceos Municipales Técnico Profesional deben promover acciones que fomenten un efectivo clima organizacional en la calidad educativa donde se busque fomentar el desempeño laboral de los docentes en función de capacitarlos para resolver los conflictos que se presenten; generando estrategias de comunicación, motivación y adaptación con su contexto. Principalmente haciendo énfasis en la comunicación efectiva, donde se alcance mantener un ambiente saludable, aprendizajes productivos, optimar la participación, el entendimiento mutuo, la resolución de conflictos y la gestión educativa.</p> <p>Segunda: A los jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) generar formación permanente al equipo directivo y docentes de los Liceos Municipales Técnico Profesional en función de potenciar la gestión educativa con la aplicación de competencias de liderazgo como aspecto clave para fortalecer las relaciones interpersonales, la comunicación, el desarrollo del desempeño laboral y el rendimiento académico de los estudiantes. Esto conducirá a un efectivo clima organizacional y, por ende, la calidad educativa.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	RECOMENDACIONES
			<p>Dimensión: Gestión pedagógica</p> <p>Indicadores: Planificación curricular Acompañamiento pedagógico</p> <p>Dimensión: Gestión administrativa</p> <p>Indicadores: Gestión de recursos Gestión escolar</p>		<p>Tercera: A los directivos de los Liceos Municipales Técnico Profesional garanticen capacitaciones a los docentes relacionada con la planificación curricular, acompañamiento pedagógico, clima organizacional y liderazgo en el aula que conduzcan a mejorar la convivencia, el trabajo en equipo, las relaciones con los estudiantes, comunidad y demás integrantes. Así como el fomento de la motivación en la cual se active y optimice la gestión pedagógica, generando impacto en el aprendizaje de los estudiantes, en ambientes proactivos, el compromiso hacia la labor que realiza, en el mejoramiento de las estrategias de enseñanza, en la innovación pedagógica, propensos al desarrollo profesional, a la capacitación y a mantener buenas relaciones con los estudiantes, apoderados y demás integrantes de los liceos. Los docentes motivados incidirán en conductas más efectivas en los educandos y, por ende, en el desempeño docente</p> <p>Cuarta: A los jefes del Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) promover cursos de capacitación a los equipos directivos de los Liceos Municipales Técnico Profesional basados en la gestión de recursos, la gestión escolar y la gestión administrativa que garanticen la efectividad del clima organizacional para la calidad educativa.</p>

Apéndice B
Instrumentos Utilizados



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado (a): Docente

El presente instrumento tiene como objetivo conseguir información relacionado con un estudio denominado “Clima Organizacional y su incidencia en la calidad educativa. Año 2020. (Caso: Liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, Región del Maule, Chile)”. El mismo posee fines académicos exclusivamente y los datos recabados serán procesados de manera confidencial, por lo que se reconoce su amplia participación, colaboración, honestidad y sinceridad al momento de responder los ítems.

Atentamente,

Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
Investigador



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Título: Cuestionario para la variable Clima Organizacional

Presentación: Estimados(as) el motivo del siguiente cuestionario consiste en conocer tu opinión con respecto al clima organizacional de los Liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, Región del Maule, Chile. Es importante acotar que tu aporte es muy valioso para el desarrollo de la investigación, por lo tanto, la misma tiene fines netamente académicos, confidencial y es anónimo. Agradecido de tu participación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta y coloque una equis (x), en la casilla que corresponda a cada enunciado para indicar su opinión acerca de lo que exprese de éste. Se le agradece mayor sinceridad y honestidad al responder.
- Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
- El lugar correspondiente a cada respuesta está ubicado al lado de cada enunciado.
- Las categorías de respuestas se ubican como lo indica a continuación:

Rango	Categoría
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

N°	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Cultura organizacional						
1	¿Se estimula, compromete y moviliza a los docentes, con un foco centrado en lo pedagógico para resolver los conflictos?					
2	¿Se entrega apoyo permanente a los docentes para que mejoren los conflictos?					
3	¿Se lidera y motiva a los docentes para que los docentes mejoren su desempeño?					
4	¿Considera que la motivación es fundamental dentro del clima organizacional?					
Dimensión: Diseño organizacional						
5	¿El equipo directivo optimiza las actividades académicas y administrativas en la toma de decisiones en función de mejorar el clima organizacional?					
6	¿El equipo directivo toma de decisiones de manera colectiva para el desarrollo de los proyectos en la institución?					
7	¿El equipo directivo mantiene una comunicación efectiva entre personal de la institución?					
8	¿Considera que la comunicación existente en la institución conduce a buenas relaciones interpersonales?					
Dimensión: Potencial humano						
9	¿El equipo directivo mantiene un liderazgo efectivo para mejorar el clima organizacional?					

N°	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
10	¿El equipo directivo practica un liderazgo participativo entre los integrantes de la institución en búsqueda de la educación calidad?					
11	¿El directivo procura que los docentes sean los líderes de los procesos de enseñanza aprendizaje?					
12	¿El directivo da reconocimiento a las funciones que desempeña el equipo que tiene a su cargo?					
13	¿El equipo directivo da reconocimiento a la confianza del equipo que tiene a su cargo?					



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
ESCUELA DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACION CON MENCIÓN
EN GESTIÓN EDUCATIVA**

Título: Cuestionario para la variable Calidad educativa

Presentación: Estimados(as) el motivo del siguiente cuestionario consiste en conocer tu opinión con respecto a la Calidad educativa de los Liceos Municipales Técnico Profesional Provincia de Linares, Región del Maule, Chile. Es importante acotar que tu aporte es muy valioso para el desarrollo de la investigación, por lo tanto, la misma tiene fines netamente académicos, confidencial y es anónimo. Agradecido de tu participación.

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta y coloque una equis (x), en la casilla que corresponda a cada enunciado para indicar su opinión acerca de lo que exprese de éste. Se le agradece mayor sinceridad y honestidad al responder.
- Debe marcar solamente una alternativa en cada ítem.
- El lugar correspondiente a cada respuesta está ubicado al lado de cada enunciado.
- Las categorías de respuestas se ubican como lo indica a continuación:

Rango	Categoría
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

N°	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
Dimensión: Gestión educativa						
1	¿Se desarrolla e implementa una política que asegura una gestión escolar resguardando los derechos y deberes de la comunidad escolar?					
2	¿El equipo directivo distribuye las tareas para fortalecer la gestión escolar?					
3	¿La gestión directiva revisa junto con su comunidad educativa, el proyecto educativo institucional y curricular, enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizajes de todos los estudiantes?					
4	¿Se traducen los propósitos y objetivos institucionales en planes de mejoramiento y metas de corto y mediano plazo, en el marco de procesos de planificación participativos?					
Dimensión: Gestión pedagógica						
5	¿Se aseguran la articulación y coherencia del currículum con las prácticas de enseñanza y evaluación como entre los diferentes niveles de enseñanza y asignaturas?					
6	¿Se monitorean la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica?					

N°	ITEMS	Muy de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
7	¿Se aseguran la implementación de estrategias para apoyar tempranamente a los estudiantes que presenten dificultades en los aprendizajes o en los ámbitos conductual, afectivo o social?					
8	¿Se identifican entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica?					
Dimensión: Gestión administrativa						
9	¿El equipo directivo monitorea y controla los recursos didácticos de la institución?					
10	¿El equipo directivo toma de decisiones de manera colectiva para el desarrollo de los proyectos en la institución sobre la gestión de recursos humanos y físicos?					
11	¿Se garantiza el buen funcionamiento de la institución hacia la educación de calidad?					
12	¿Se evalúa la infraestructura institucional?					

Validez del instrumento

Primer Experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, marzo de 2020

Señor(a): Dra. Rocío Riffo
 Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable clima organizacional y calidad educativa, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Rocío Riffo San Martín
1.2. Grado Académico: Doctor en Educación Mención Gestión Educativa
1.3 Profesión: Licenciada en Educación Básica
1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador
1.6. Denominación del Instrumento: Clima organizacional y calidad educativa
1.7. Autor del instrumento: Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

Validez del instrumento

Segundo Experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, marzo de 2020

Señor(a): Dr. Rafael Aponte
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable clima organizacional y calidad educativa, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Rafael Aponte Ávila
1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Profesión: Licenciado en Matemática
1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador
1.6. Denominación del Instrumento: Clima organizacional y calidad educativa
1.7. Autor del instrumento: Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR:
NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: Realizadas las observaciones en cuanto a la formulación de los ítems, el instrumento sea encuentra adecuado para que le realice la confiabilidad y, posteriormente ser aplicado a la muestra de estudio.

Chile, marzo de 2020



Firma del experto

Validez del instrumento

Tercer Experto



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Postgrado
Centro de Investigación
Formato de Validación por experto

Chile, marzo de 2020

Señor(a): Dra. Marlenis Martínez
Presente. –

Es propicia la oportunidad saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar al grado de Doctor en Educación con Mención en Gestión Educativa, por la Escuela de Post Grado de la Universidad Privada de Tacna.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable clima organizacional y calidad educativa, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una equis (X) el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,

Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
Investigador



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
Escuela de Posgrado
Centro de Investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** Marlenis Martínez Fuentes
1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias de la Educación
1.3 Profesión: Licenciada en Educación
1.4. Institución donde labora: Universidad Miguel de Cervantes
1.5. Cargo que desempeña: Docente-investigador
1.6. Denominación del Instrumento: Clima organizacional y calidad educativa
1.7. Autor del instrumento: Mg. Edgardo Vicente Bravo Contreras
1.8 Programa de postgrado: Doctorado en Educación con Mención en Gestión Educativa.

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1 Valoración total cuantitativa: 30

3.2 Opinión: FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR:
NO FAVORABLE:

3.3 Observaciones: El instrumento se encuentra óptimo para sus fines metodológicos.

Chile, marzo de 2020

Marcelo Martínez

Firma del experto

Apéndice C
MATRIZ DE DATOS
Variable: Clima Organizacional

SUJETOS	ÍTEMES													TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
S1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	2	25
S2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	30
S3	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1	3	4	34
S4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	2	27
S5	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	3	3	39
S6	2	5	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	34
S7	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	3	2	2	31
S8	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	41
S9	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	3	2	2	45
S10	4	4	3	2	2	2	4	3	5	4	3	4	5	46
														53
														ΣV_i
VARIANZA	0,4889	1,4333	1,5111	1,1222	0,6222	1,7333	0,93333	0,76667	0,9889	0,9333	0,7667	0,4889	1,1222	

Sumatoria Varianza de los Ítems	13
Varianza Total	53
k	20
Coefficiente de Alfa Cronbach	0,79

Apéndice C
MATRIZ DE DATOS
Variable: Calidad Educativa

SUJETOS	ÍTEMS												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
S1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	2	1	2	23
S2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	28
S3	3	2	1	4	3	2	1	1	3	2	1	3	30
S4	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	25
S5	3	3	2	3	2	5	3	2	3	3	2	3	36
S6	2	5	1	2	2	4	2	2	3	2	2	2	32
S7	2	2	2	2	1	1	4	3	2	1	3	2	29
S8	3	4	4	3	2	3	3	2	4	2	2	3	38
S9	2	3	4	5	4	4	2	3	4	4	3	2	43
S10	4	4	3	2	2	2	4	3	5	4	3	4	41
												46	
												ΣV_i	
VARIANZA	0,4889	1,4333	1,5111	1,1222	0,6222	1,7333	0,93333	0,76667	0,9889	0,9333	0,7667	0,4889	

Sumatoria Varianza de los Ítems	12
Varianza Total	46
k	20
Coefficiente de Alfa Cronbach	0,78