



BY

Rol de la gestión educativa estratégica en el clima organizacional de instituciones de educación técnico-productiva

Role of strategic educational management in the organizational climate of technical-productive education institutions

Luis Alberto Díoses Arrieta

<https://orcid.org/0009-0006-6952-7769>

luisdiosesperu@hotmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima-Perú

Luis Wilder Huamán Mantilla

<https://orcid.org/0009-0004-0365-1818>

luwihuma@gmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima-Perú

Lupe Maribel Moreno Vera

<https://orcid.org/0009-0004-8462-9064>

lumv2709@gmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima-Perú

Doris Fuster- Guillén

<https://orcid.org/0000-0002-7889-2243>

dfusterg@unmsm.edu.pe

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima-Perú

RESUMEN

El presente artículo se enfocó en comprobar la relación entre la gestión educativa estratégica (GEE) y el clima organizacional (CO). La primera se refiere a las acciones emprendidas por los responsables de una institución educativa para promover la mejora continua, mientras que la segunda se refiere a las percepciones psicológicas y emocionales que influyen en el estado de ánimo y el rendimiento de una organización. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo correlacional desde una perspectiva positivista. La muestra consistió en cien participantes, y se utilizaron dos instrumentos estandarizados, los cuales fueron contextualizados y validados en su contenido por expertos en el tema. Ambos instrumentos mostraron una alta fiabilidad y coherencia interna, con valores de 0.953 y 0.945 para el primer y segundo instrumento, respectivamente. Dado que las variables y sus dimensiones no cumplieron con el supuesto de normalidad de los datos según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se emplearon estadísticos no paramétricos. Se utilizó el coeficiente correlacional de Spearman y se encontró que el valor de significación observado ($p = 0.000$) fue más bajo que el valor teórico de significación ($\alpha = 0.05$), lo que llevó a la exclusión de la hipótesis nula. En conclusión, se encontró una relación significativa entre la gestión educativa estratégica y el clima organizacional en los centros de educación técnico-productiva de la UGEL 03 en el año 2023. Esto respalda la hipótesis general de investigación planteada en el estudio.

Palabras clave: clima laboral, gestión de la educación, planeación estratégica.



BY

ABSTRACT

This article focused on testing the relationship between strategic educational management (SEM) and organizational climate (OC). The former refers to the actions taken by those responsible for an educational institution to promote continuous improvement, while the latter refers to the psychological and emotional perceptions that influence the mood and performance of an organization. This study adopted a quantitative correlational approach from a positivist perspective. The sample consisted of one hundred participants, and two standardized instruments were used, which were contextualized and validated in their content by experts in the field. Both instruments showed high reliability and internal consistency, with values of 0.953 and 0.945 for the first and second instruments, respectively. Since the variables and their dimensions did not meet the assumption of normality of the data according to the Kolmogorov-Smirnov test, nonparametric statistics were used. Spearman's correlational coefficient was used and the observed significance value ($p = 0.000$) was found to be lower than the theoretical significance value ($\alpha = 0.05$), leading to the exclusion of the null hypothesis. In conclusion, a significant relationship was found between strategic educational management and organizational climate in the technical-productive education centers of UGEL 03 in the year 2023. This supports the general research hypothesis.

Key words: work environment, education management, strategic planning.

Recibido: 12-01-24 - Aceptado: 20-03-24

INTRODUCCIÓN

La educación técnico productiva en el Perú, es la primera opción de capacitación que brinda el ministerio de educación a las personas en busca de insertarse al campo laboral, ofrece en Lima diferentes posibilidades de estudio, todas enmarcadas en una línea de emprendimiento que atiende a personas desde los 14 años de edad. A pesar de la importancia que esta modalidad educativa presenta en la sociedad peruana, ha tenido oposiciones a su desarrollo llegando incluso a considerarse la posibilidad de su eliminación, lo que afectaría a una gran población; por tanto, se hace necesario fortalecer la gestión de estas instituciones educativas optimizando su desempeño y facilitando alcanzar sus logros.

Este artículo se enfoca en comprender la realidad del rol de la gestión educativa estratégica en el contexto organizacional del Instituto Nacional de Educación Técnica de la Producción, UGEL 03, Metrópoli de Lima, considerando la primera variable como el aglomerado de acciones de las cuales es responsable el administrador para la organización. El despliegue en una institución integra diversos elementos como conocimiento y práctica, ética y eficacia, política y gestión de la práctica, visando la mejora continua de la práctica educativa, relacionados con otra variable denominada entorno psicológico y emocional. La experiencia dentro de una organización hace referencia a cómo los integrantes académicos perciben la organización e influye en sus actitudes y desempeño (Martínez, 2014).

Si bien el clima organizacional cuenta con estudios realizados con anterioridad, se observa aún algunas dificultades que parten de su concepción; en ese sentido, se reconoce como debilidad el concebir que el clima organizacional está centrado en las percepciones e intenciones de cada persona sobre cómo se siente y cuánto hace para sentirse bien y desarrollar buenas relaciones en su ámbito laboral; permitiendo equivocadamente obviar de responsabilidad a la gestión de la institución, que es realmente la responsable de generar las condiciones necesarias para lograr un óptimo clima, ya que, si bien las percepciones dependen de cada trabajador, en el caso laboral no es exclusiva del aspecto volitivo; teniendo gran influencia las orientaciones que devienen directamente de los gestores líderes de la institución.

El estudio se hace relevante porque aporta información sobre una realidad actual que evidencia una necesidad de mejora de los procesos de gestión que involucran al clima organizacional resaltando la trascendencia de la gestión educativa que desde una consideración estratégica influye sobre el clima organizacional para favorecer el logro de objetivos de las instituciones.



BY

METODOLOGÍA

El estudio adoptó un enfoque positivista, el cual se basa en el método científico y tiene como característica principal el reconocimiento del conocimiento a través de operaciones observables. El investigador buscó la objetividad de los datos y evitó influir en los resultados. El enfoque utilizado fue cuantitativo, centrándose en aspectos numéricos para el estudio, análisis y verificación de la información mediante cálculos matemáticos y corroboración estadística. El diseño del estudio fue de tipo básico, sin manipulación de variables. Se empleó un enfoque de investigación no experimental y de diseño transversal, ya que no se evaluó la evolución de los grupos a lo largo del tiempo. Además, se empleó un enfoque correlacional, el cual busca medir la relación entre diferentes conceptos, fenómenos, hechos o variables en términos estadísticos. El objetivo consistió en establecer el nivel de asociación entre los diferentes conceptos o variables, así como identificar posibles relaciones causales entre ellos.

La muestra utilizada fue no probabilística por conveniencia y se seleccionaron cien trabajadores de tres centros de educación técnico-productiva estatales de la UGEL 03. Los participantes en el estudio fueron sometidos a la administración de dos instrumentos estandarizados con el objetivo de recopilar datos sobre las variables de interés. El primer instrumento se centró en la variable 1, que se refiere a la "Gestión educativa estratégica". Este instrumento fue desarrollado específicamente para el estudio y se validó previamente. Su propósito fue recopilar información sobre cómo se lleva a cabo la gestión estratégica en las instituciones de educación superior. El segundo instrumento se enfocó en la variable 2, que se relaciona con el "Clima organizacional" en centros escolares de nivel superior. Este instrumento también fue diseñado y validado previamente para el estudio. Su objetivo fue evaluar el ambiente laboral y organizacional en los centros escolares, teniendo en cuenta diferentes aspectos como la comunicación, el liderazgo, la satisfacción laboral y la colaboración entre el personal.

Ambos instrumentos habían sido validados por expertos en el contenido y se obtuvieron valores de confiabilidad y coherencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.953 para el primer instrumento y 0.945 para el segundo instrumento), lo cual indicó que ambos instrumentos eran fiables y coherentes para su uso en el trabajo de campo.

Para comparar las hipótesis del estudio, se empleó el coeficiente correlacional de Spearman. Esta elección se debió a que las variables y sus dimensiones no cumplían con el supuesto de normalidad en los datos, según los resultados obtenidos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. Dado este incumplimiento, se optó por utilizar métodos estadísticos no paramétricos en el análisis de los datos.

Este artículo obtuvo la aprobación de la junta directiva de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y se obtuvo el permiso de las instituciones donde se aplicó el trabajo de campo. Además, se contó con el consentimiento informado de los encuestados, protegiendo su identidad mediante la participación anónima en el estudio.

RESULTADOS

Resultados descriptivos

Para los resultados descriptivos se realizó la baremación para establecer niveles de interpretación de no adecuado, poco adecuado y adecuado que a continuación se presenta.

Tabla 1

Gestión educativa estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No adecuada	6	6%
Poco adecuada	73	73%
Adecuada	21	21%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados arrojados en la tabla 01, se evidencia que el 73% de los encuestados consideraron que la gestión educativa estratégica era poco adecuada, así mismo, el 6% lo calificó como no adecuada. Estos



resultados señalan que existe una necesidad de mejora para la gestión dentro de las instituciones de esta modalidad. Aunque se han realizado esfuerzos en los procesos de gestión en estas instituciones, la percepción de los participantes encuestados indica que aún hay mucho trabajo por hacer en aspectos como la planificación, la ejecución, el trabajo colaborativo, el liderazgo, la participación social responsable y el monitoreo y control. Estos aspectos conforman las dimensiones del instrumento utilizado en el estudio.

Tabla 2

Dimensión planeación de la gestión educativa estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No adecuada	9	9%
Poco adecuada	78	78%
Adecuada	13	13%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

En lo que se refiere a los datos de la segunda tabla, se evidencia que el 78% de los trabajadores consideran que la dimensión de planeación en la gestión educativa estratégica es poco adecuada, mientras que el 9% la calificó como no adecuada. Es importante destacar que la dimensión de planeación obtuvo el menor porcentaje de aprobación, alcanzando solo el 13% entre los trabajadores encuestados. Estos resultados evidencian que las instituciones educativas tienen mucho trabajo por realizar en lo que respecta a la función de analizar situaciones, establecer objetivos y formular estrategias. Además, estos hallazgos podrían extenderse a otras instituciones del Estado peruano, lo que sugiere que la planeación, como parte de la gestión, presenta debilidades en general, especialmente cuando se busca implementar un enfoque estratégico.

Tabla 3

Dimensión trabajo colaborativo de la gestión educativa estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No adecuada	9	9%
Poco adecuada	69	69%
Adecuada	22	22%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Como se muestra en la tabla 3, el 69% califican la dimensión trabajo colaborativo de la variable gestión educativa estratégica como poco adecuada, mientras que el 9% la califica como no adecuada. Esta dimensión, que se evaluó a través de cinco indicadores: división funcional del trabajo, calidad en la comunicación, nivel en la coordinación, redes de colaboración y calidad de las relaciones; no solo toma en cuenta las habilidades y esfuerzos para mantener una sana relación interpersonal, sino la solución de problemas, alcanzar metas o desarrollar proyectos de manera conjunta, desde una orientación brindada por la gestión de la misma institución. Si bien el trabajo colaborativo puede entenderse bajo un marco emocional, hay que reconocer que la gestión es la responsable de generar las condiciones adecuadas para que, como metodología de trabajo, el trabajo colaborativo contribuya a alcanzar los logros institucionales.

Tabla 4
Dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
No adecuado	9	9%
Poco adecuado	56	56%
Adecuado	35	35%
Total	100	100%

Fuente: Elaboración propia.

Según se evidencia en la tabla 4, el 56% de los encuestados califican la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional como poco adecuada, mientras que el 9% de los mismos la califican como no adecuada. En esta dimensión resalta la calificación de la alternativa poco adecuado por llegar a un 56 %, que evidencia un nivel intermedio de aceptación de la mayoría de participantes de la investigación en un área que por lo general se asume como independiente de la gestión. Las relaciones interpersonales toman en cuenta la percepción del trabajador con relación a sus dos indicadores: compañerismo y colaboración, y comunicación; que por lo general no es asumida desde una propuesta institucional sino desde una percepción personal.

Para la hipótesis general, se rechaza la hipótesis nula porque el valor de significancia observado del coeficiente de correlación de Spearman ($p = 0,000$) es menor que el valor de significancia teórica ($\alpha = 0,05$). Por lo tanto, se puede decir que existe relación entre la gestión estratégica del aprendizaje y el clima organizacional, y se acepta la hipótesis general de la investigación.

Considerando que el porcentaje de correlación de Spearman es del 69,9%, se puede indicar que existe una asociación de carácter positivo moderada entre ambas variables. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el 30,1% de los factores ajenos a este estudio pueden interferir en el desarrollo del clima organizacional. Por lo tanto, se puede inferir que en la medida en que mejore la gestión del aprendizaje estratégico, incluso mejorará el clima organizacional.

Es importante reconocer que estos hallazgos se basan en la muestra y los datos recopilados en esta investigación específica. Otros factores no considerados en este estudio pueden influir en la vinculación entre la gestión estratégica del aprendizaje y el clima organizacional en diferentes contextos.

Tabla 5
Coefficiente correlacional: gestión educativa estratégica y el clima organizacional

Clima organizacional		
Gestión educativa estratégica	Correlación de Spearman	.696***
	Sig. (p)	.000
	N	100

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados obtenidos en las pruebas de correlación de Spearman indican lo siguiente:

En respuesta a la primera hipótesis especificada, fue rechazada la hipótesis nula ya que el valor de significancia observado ($p = 0,000$) es bajo en comparación al valor de significancia teórico ($\alpha = 0,05$). Esto significa que hay relación entre la gestión estratégica y las dimensiones de interrelación del entorno organizacional. La tasa de correlación obtenida es del 61,2%, mostrando una asociación de carácter positivo moderada. El 38,8% de los factores de la investigación pueden afectar el desarrollo de las dimensiones interpersonales.

En respuesta a la segunda hipótesis especificada, es rechazada la hipótesis nula ya que el valor de significancia observado ($p = 0,000$) es menor al valor de significancia teórico ($\alpha = 0,05$). Esto implica que hay relación entre la

gestión estratégica y la cohesión del equipo en entornos organizacionales. La tasa de correlación obtenida es del 66,9%, mostrando una asociación de carácter positivo moderada. 33,1% Factores externos influyen en el desarrollo de las dimensiones de cohesión grupal.

En respuesta a la tercera hipótesis específica, es rechazada la hipótesis nula debido a que el valor de significación observado ($p = 0.000$) es más bajo en relación al valor de significación teórica ($\alpha = 0.05$). Esto implica que hay relación entre la gestión educativa estratégica y la dimensión de calidad de vida laboral del clima organizacional. La correlación obtenida fue del 63.7%, indicando una correlación moderada positiva. Un 36.3% de factores externos podrían influir en el desarrollo de la dimensión de calidad de vida laboral.

En respuesta a la cuarta hipótesis específica, es rechazada la hipótesis nula debido a que el valor de significancia observado ($p = 0.000$) fue más bajo que el valor de significancia teórica ($\alpha = 0.05$). Esto implica una relación entre la gestión educativa estratégica y la motivación del clima organizacional. La correlación obtenida fue del 56%, lo que indica una correlación moderada positiva. Un 44.4% de factores externos podrían influir en el desarrollo de la dimensión de motivación.

En relación a la quinta hipótesis específica, se encontró evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, ya que el valor de significación observado ($p = 0.000$) fue más bajo que el valor de significación teórica ($\alpha = 0.05$). Esto sugiere que existe una relación entre la gestión educativa estratégica y la dimensión de políticas y reglamento en el clima organizacional. La correlación obtenida fue del 46%, lo que indica una correlación positiva moderada.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la gestión educativa estratégica y las dimensiones del clima organizacional

Dimensión relaciones interpersonales del clima organizacional	
Correlación de Spearman	.612***
Sig. (p)	.000
N	100
Dimensión cohesión de grupo del clima organizacional	
Correlación de Spearman	.669***
Sig. (p)	.000
N	100
Dimensión calidad de vida laboral del clima organizacional	
Correlación de Spearman	.637***
Sig. (p)	.000
N	100
Dimensión motivación del clima organizacional	
Correlación de Spearman	.560***
Sig. (p)	.000
N	100
Dimensión políticas y reglamento del clima organizacional	
Correlación de Spearman	.460***
Sig. (p)	.000
N	100

Fuente: Elaboración propia.



BY

DISCUSIÓN

Los resultados generales del estudio indican que existe una percepción mayoritaria de que la gestión educativa estratégica en los centros de educación técnico productiva es poco adecuada. Según la calificación de los trabajadores encuestados, el 73% consideró que la gestión educativa estratégica es poco adecuada, mientras que el 21% la calificó como adecuada y el 6% la calificó como no adecuada. Estos resultados resaltan la necesidad de mejorar la gestión educativa estratégica en esta modalidad educativa.

Estos hallazgos son consistentes con los resultados obtenidos por Lino (2021) en su investigación sobre gerencia educativa estratégica y clima organizacional en el distrito de San Martín de Porres. Según los resultados descriptivos de la variable gerencia educativa estratégica en ese estudio, se encontró que el 58.6% de los encuestados consideró que la percepción era regular, el 22.2% indicó que era bueno y el 19.2% indicó que era deficiente. Estos resultados también reflejan una percepción crítica sobre la calidad de la gestión educativa estratégica en el contexto educativo analizado.

Como se puede notar en ambos estudios que comparten variables, las investigaciones consideran que el mayor porcentaje se encuentra en el criterio intermedio de evaluación (poco adecuado – regular), y aunque en el criterio más óptimo solo tienen una diferencia de 1%, el criterio más bajo (no adecuado – deficiente) presenta una diferencia de 13%. Como se ve, que en ambos casos es casi el mismo nivel de aceptación que muestran los encuestados en cuando a la aprobación de la gestión educativa, y un gran porcentaje que evidencia una necesidad de mejora. A pesar de la cercanía en los porcentajes que evidencian disconformidad a nivel general, existe diferencia en los criterios intermedios y bajos; esto debido a que para el presente estudio se utilizaron instrumentos estandarizados que fueron contextualizados y sometidos a juicio de expertos, logrando una mayor precisión en los indicadores e ítems.

Los resultados indican que la dimensión de planeación de la gestión educativa estratégica recibió una calificación mayoritariamente baja por parte de los trabajadores encuestados. El 78% de los trabajadores la calificó como poco adecuada y el 9% la calificó como no adecuada, mientras que solo el 13% la calificó como adecuada. Esto revela que hay dificultades por superar en lo relacionado con la dirección definida, estrategia definida y responsables definidos, que son indicadores de esta dimensión.

Estos resultados son complementados por el estudio realizado por Ramos (2020) sobre la participación docente en la planeación de la gestión escolar en instituciones secundarias. En este estudio, se concluyó que el liderazgo del director influye significativamente en la planeación de la gestión escolar, y se resalta la importancia de este liderazgo para que los docentes se involucren en la planeación. Además, el estudio de Díaz y Villafuerte (2022) titulado "Planeamiento estratégico de la educación" destaca la importancia de reconocer el mecanismo de dirección implícito en la planeación estratégica. Se menciona que a través de las políticas y los objetivos se pueden redefinir y reforzar la cultura, las estructuras, los procesos, la organización y el sistema de gestión de una institución, lo que contribuye a su mejora.

Como se observa, si bien todos coinciden en resaltar el rol de la planeación en la gestión de la institución, el presente estudio define con mayor precisión las áreas que involucra el planeamiento en la gestión educativa estratégica, mostrando coherencia y permitiendo una mayor objetividad en el recojo de datos.

En los resultados referidos a la dimensión trabajo colaborativo de la variable gestión educativa estratégica se observó que el 69% de los trabajadores calificaron dicha dimensión como poco adecuada, mientras que el 9% de los trabajadores la calificó como no adecuada. Esta dimensión, dividida en cinco indicadores: división funcional, calidad de comunicación, nivel de coordinación, redes de colaboración y calidad de las relaciones; no solo toma en cuenta las habilidades y esfuerzos para mantener una sana relación interpersonal, sino también la solución de problemas, alcanzar metas y desarrollar proyectos de manera conjunta desde una orientación brindada por la gestión de la institución. Según lo observado se puede entender que existe necesidad de mejorar en los procesos que corresponden a la gestión en cuanto a determinar o promover los factores necesarios para favorecer el trabajo colaborativo.

En similar posición, López Ramírez et. al (2019) en su investigación sobre la gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en educación media superior comenta que para resolver los



BY

problemas contextuales más urgentes en las instituciones de educación media superior es importante el trabajo colaborativo y la comunicación dinámica y abierta que debe ser impulsados por los directivos. Señala además en sus conclusiones que los directores y sus equipos directivos tienen la responsabilidad de gestionar las acciones necesarias para avanzar positivamente en la construcción de espacios de formación, con flexibilidad para integrar equipos de trabajo que puedan hacer frente a los retos para llegar a las metas trazadas, recordando que la labor profesional del docente no solo involucra el trabajo pedagógico sino también la capacidad de estrechar vínculos de armonía, no distantes ni conflictivos con la comunidad.

Ambas investigaciones resaltan la necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo desde la gestión educativa y por ende de sus responsables ya que es importante generar las condiciones necesarias para que el trabajo colaborativo vaya más allá de la asignación de actividades a un grupo de personas y se desarrolle como una estrategia o metodología que permita los logros de la institución. En este sentido, la presente investigación brinda datos precisos sobre los elementos que se pueden considerar para dicho fortalecimiento derivados de los instrumentos aplicados para el presente trabajo.

En los resultados referidos a la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional se observó que el 35% de los trabajadores califican esta dimensión como adecuada, mientras que el 9% la califica como no adecuada, resaltando en esta dimensión la calificación de la alternativa poco adecuada por llegar a un 56 %, lo que evidencia un nivel intermedio de aceptación de la mayoría de participantes de la investigación en un área que por lo general se asume como independiente de la organización o gestión. Las relaciones interpersonales toman en cuenta la percepción del trabajador con relación a sus dos indicadores: compañerismo y colaboración, y comunicación; que no califican desde una propuesta institucional sino desde una percepción personal.

En relación a la investigación complementaria realizada por Arias et al. (2018) sobre clima organizacional y relaciones interpersonales, se llegó a la conclusión de que existe una relación moderada y positiva entre las dimensiones del clima organizacional y las relaciones interpersonales satisfactorias. Esto indica que las relaciones interpersonales en el entorno laboral serán óptimas cuando se eviten prácticas, procedimientos o reglas innecesarias. En otras palabras, la organización del trabajo tiene un impacto significativo en las relaciones humanas de los trabajadores.

Es interesante destacar que existen diferencias en los enfoques de los estudios mencionados con respecto a las relaciones interpersonales en el ámbito educativo. El presente estudio se centra en indicadores como el compañerismo, la colaboración y la comunicación como dimensiones de las relaciones interpersonales. Por otro lado, Arias et al. (2018) destaca la relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, mientras que Tafur et al. (2020) profundiza en cómo diversos factores personales influyen en las relaciones interpersonales de los docentes. Estas diferencias resaltan la importancia de considerar diversos enfoques y perspectivas en la investigación sobre relaciones interpersonales en el ámbito educativo. Cada estudio aporta información valiosa que puede contribuir a una comprensión más completa de este tema, ofreciendo diferentes puntos de vista y variables relevantes en el análisis de las relaciones entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales en el contexto educativo.

Aunque las perspectivas y enfoques pueden variar, estas investigaciones son complementarias entre sí y evidencian una necesidad de mejora en cuanto a las relaciones interpersonales en las instituciones educativas. En conjunto, resaltan la importancia de fomentar un ambiente de compañerismo, colaboración y comunicación efectiva entre los docentes, así como de tener en cuenta los factores personales que pueden influir en estas relaciones. Estos hallazgos subrayan la necesidad de promover un clima organizacional positivo que propicie relaciones interpersonales saludables y fortalezca la colaboración entre los miembros de la comunidad educativa. Mejorar las relaciones interpersonales puede tener un impacto significativo en el bienestar de los docentes, en la calidad de la enseñanza y en el ambiente de aprendizaje de los estudiantes.

Discusión de los resultados inferenciales

Los resultados que se obtuvieron por medio del coeficiente de correlación de Spearman respaldan la admisión de la hipótesis de investigación y la exclusión de la hipótesis nula con respecto a la relación que hay entre la gestión



BY

educativa estratégica y el clima organizacional. La correlación positiva moderada obtenida (69,9%) indica que una mejor gestión educativa estratégica está asociada a un mejor clima organizacional. El 30,1% restante puede ser atribuido a factores externos que pueden influir en el desarrollo del clima organizacional.

Estos hallazgos coinciden con la investigación realizada por Bazalar (2019), quien también encontró una influencia significativa entre la gestión estratégica y el clima laboral en una institución educativa en Huacho. Aunque los estudios se llevaron a cabo en diferentes zonas de Lima, en diferentes modalidades educativas y en diferentes años, ambos validan la relación entre la gestión educativa estratégica y el clima organizacional, lo que destaca la importancia de estudiar estas variables para el desarrollo de las instituciones educativas.

En cuanto a la primera hipótesis específica sobre la relación entre la gestión educativa estratégica y la dimensión de relaciones interpersonales del clima organizacional, también se excluye la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación. La correlación positiva moderada obtenida (61,2%) indica que una mejor gestión educativa estratégica está asociada a un mejor desempeño en las relaciones interpersonales. El 38,8% restante puede atribuirse a factores externos no considerados en este estudio que pueden influir en el desarrollo de las relaciones interpersonales en el clima organizacional.

Estos resultados enfatizan la importancia de implementar una gestión educativa estratégica efectiva para mejorar tanto el clima organizacional en general como las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas. Esto puede contribuir a un entorno laboral más positivo, colaborativo y satisfactorio para el personal docente y administrativo, lo que a su vez puede tener un impacto favorable en la calidad educativa y el bienestar de los estudiantes.

Estos resultados son respaldados por la investigación de Arregocés Pimienta et al. (2021) en una institución educativa de Cañete, donde se encontró una relación moderada y significativa entre las relaciones humanas y la gestión educativa, lo que implica que un mejor manejo de las relaciones humanas está relacionado con una mejor gestión educativa.

Como se puede notar, existe una contraposición entre ambas investigaciones, ya que en el presente trabajo se muestra que la gestión educativa estratégica influye sobre las relaciones interpersonales, mientras Arregocés Pimienta et al. (2021) indica que las relaciones interpersonales influyen sobre la gestión educativa; sin embargo, a pesar de lo expresado ambos coinciden en establecer una relación significativa entre ellos. Por otro lado, es importante resaltar que, si bien las relaciones interpersonales pueden influir en el que hacer de todos los equipos de trabajo, en el presente estudio se valora la influencia de la gestión educativa que es responsable de brindar las condiciones necesarias para generar un trabajo eficiente en un clima saludable y que como se puede apreciar en este estudio es de suma importancia.

Los resultados obtenidos por medio del Coeficiente de Correlación de Spearman indican que se excluye la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación en relación a la relación entre la gestión educativa estratégica y la dimensión de cohesión de grupo en el clima organizacional. Con un porcentaje de correlación de Spearman del 66,9%, se puede inferir que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables. El 33,1% restante puede ser atribuido a factores externos que pueden influir en el desarrollo de la cohesión de grupo en el clima organizacional. Esto implica que una mejor gestión educativa estratégica está asociada a una mejor cohesión de grupo.

Estos hallazgos son complementados por el estudio de Cotito (2020) en instituciones técnico productivas de la UGEL N° 03, donde se encontró una dependencia significativa entre la dimensión de cohesión y el desarrollo docente en las instituciones participantes. Aunque la correlación encontrada fue baja y directa (0,275***), esto respalda la importancia de la cohesión de grupo en el clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Si bien ambas investigaciones no comparten las mismas variables, es evidente que se reconoce la importancia de la cohesión de grupo en el quehacer educativo; resultando necesario tomar en cuenta que hay factores que desde la gestión educativa pueden influir sobre la cohesión de grupo tal como lo muestra la presente investigación, y al mismo tiempo la cohesión está relacionada al desarrollo docente. Por lo dicho, se valoran los resultados del presente estudio al dar cuenta de resultados objetivos.



BY

Los resultados obtenidos a través del coeficiente de correlación de Spearman respaldan la admisión de la hipótesis de investigación y la exclusión de la hipótesis nula en relación a la relación entre la gestión educativa estratégica y la dimensión de calidad de vida laboral en el clima organizacional. La correlación positiva moderada obtenida (63,7%) indica que una mejor gestión educativa estratégica está asociada a una mejor calidad de vida laboral. El 36,3% restante puede ser atribuido a factores externos que pueden influir en el desarrollo de la calidad de vida laboral en el clima organizacional.

El estudio realizado por Arregocés Pimienta et al. (2021) sobre estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional en instituciones educativas respalda estos hallazgos al resaltar la responsabilidad de los centros educativos en diseñar estrategias o programas de bienestar laboral. Ambas investigaciones coinciden en la importancia del bienestar laboral en las instituciones educativas y la responsabilidad de la gestión educativa en promover condiciones favorables para la calidad de vida laboral de los trabajadores.

En cuanto a la relación entre la gestión educativa estratégica y la dimensión de motivación en el clima organizacional, los resultados del coeficiente de correlación de Spearman indican una correlación positiva moderada del 56%. El 44,4% restante puede ser atribuido a factores externos que pueden influir en el desarrollo de la motivación en el clima organizacional. El estudio de Sagredo Lillo & Castelló Tarrida (2019) sobre gestión directiva y clima organizacional en educación de adultos respalda estos resultados al destacar la correlación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación docente y el compromiso. Ambos estudios coinciden en la importancia de la gestión educativa para fomentar la motivación y generar compromisos que faciliten el desempeño profesional y el logro de aprendizaje.

Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión educativa estratégica efectiva en la promoción de la calidad de vida laboral y la motivación de los trabajadores en el ámbito educativo. Al enfocarse en estrategias y programas de bienestar laboral, así como en la promoción de la motivación y el compromiso, las instituciones educativas pueden crear un clima organizacional favorable que propicie un ambiente de trabajo satisfactorio y productivo para el personal educativo y administrativo.

En relación a la dimensión de políticas y reglamento en el clima organizacional, los resultados del Coeficiente de Correlación de Spearman indican una correlación positiva moderada del 46%. El 54% restante puede ser atribuido a factores externos que pueden influir en el desarrollo de esta dimensión. Los estudios de Kröyer et al. (2012) y Quispe et al. (2017) respaldan estos hallazgos al señalar las dificultades en la formulación y aplicación de políticas y reglamentos en diferentes realidades educativas. Todos coinciden en la importancia de la participación de la comunidad en la formulación de políticas y reglamentos, y destacan la influencia de la gestión educativa en la aceptación de estas políticas y reglamentos en las instituciones.

En resumen, los resultados de las investigaciones citadas indican la importancia de la gestión educativa estratégica en el desarrollo de diferentes dimensiones del clima organizacional, como la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral, la motivación y las políticas y reglamentos. Estos hallazgos resaltan la necesidad de una gestión educativa efectiva que promueva condiciones favorables para el bienestar y la motivación del personal, así como la participación de la comunidad en la formulación de políticas y reglamentos.

CONCLUSIONES

Con base en los resultados y las investigaciones mencionadas, se puede concluir que el rol de la gestión educativa estratégica desempeña un papel fundamental en el clima organizacional de las instituciones de educación técnico-productiva. La gestión educativa estratégica, cuando se implementa de manera efectiva, puede influir positivamente en diferentes dimensiones del clima organizacional, como la cohesión de grupo, la calidad de vida laboral, la motivación y la aceptación de políticas y reglamentos. La calidad de vida laboral de los trabajadores de las instituciones de educación técnico-productiva se ve beneficiada por una gestión educativa estratégica que promueva el bienestar y el desarrollo personal y profesional de su personal. Esto implica diseñar e implementar estrategias o programas de bienestar laboral que aborden los riesgos y las necesidades específicas de los trabajadores de estas instituciones.



Asimismo, la motivación del personal es otro aspecto crucial que puede ser promovido a través de una gestión educativa estratégica adecuada. La gestión educativa estratégica debe brindar constantemente estímulos y apoyo para motivar al personal, generando compromisos y satisfacción laboral que se traduzcan en un desempeño profesional efectivo y en el logro de aprendizaje de los estudiantes. Además, la gestión educativa estratégica tiene un impacto en la aceptación de las políticas y reglamentos en las instituciones de educación técnico-productiva. La participación de la comunidad educativa en la formulación de estas políticas y reglamentos es crucial para garantizar su aceptación y cumplimiento. La gestión educativa estratégica debe facilitar y promover esta participación, asegurando que las políticas y reglamentos sean claros, equitativos y se ajusten a las necesidades y realidades de la institución.

En conclusión, la gestión educativa estratégica desempeña un rol esencial en la configuración del clima organizacional en las instituciones de educación técnico-productiva. Su efectiva implementación contribuye a mejorar la calidad de vida laboral, la motivación y la aceptación de políticas y reglamentos. Para lograrlo, es necesario diseñar estrategias y programas de bienestar laboral, fomentar la participación de la comunidad educativa y garantizar una gestión efectiva y equitativa de las políticas y reglamentos.

REFERENCIAS

- Arias, W. L., Mora, J. L., & Cuentas, S. Q. (2018). ¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional? *Industrial data*, 21(2), 81-89. <https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>
- Arregocés Pimienta, D. D. J., Pérez Parada, O. D. J., & Rodríguez Amaya, J. (2021). Estrategias de gestión educativa para fortalecer el clima organizacional en tres Instituciones Educativas de la Guajira (Master's thesis, Universidad de La Sabana). <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/50103>
- Bazalar, S. (2019). *Gestión estratégica y clima laboral en la I.E. Pedro E. Paulet Huacho 2018* [Tesis para obtener el grado de maestro en gerencia de la educación en La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]
- Cotito, T. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en los centros de educación técnicos productivos de la UGEL N° 3, año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Moquegua. <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/987>
- Díaz, P. A. & Villafuerte, Á. C. (2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681> *Editorial Académica Española*.
- Kröyer, O. N., Muñoz Reyes, M., & Ansorena Carrasco, N. E. (2012). Normativa y reglamentos de convivencia escolar, ¿una oportunidad o una carga para la escuela? *Educere*, 16(55), 373-384
- Lino, E. (2021). *Gerencia educativa estratégica y el clima organizacional en la red 05-ugel 02 San Martín de Porres-2020*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61211>
- López Ramírez, E., García Hernández, L. F., & Martínez Iñiguez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672019000100792
- Martínez, J. (2014). *Clima organizacional en la escuela comercial práctica de la UJED*.
- Quispe, G.; Rodríguez, E.; Arellano, O.; Ayaviri, V. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n20/17382023.html>
- Ramos, F. (2020). *Participación docente en la planeación de la gestión escolar de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la UGEL Crucero*. Universidad Nacional del Altiplano. <https://doi.org/10.35622/j.r.2019.01.006>



BY

- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades investigativas en educación*, 19(2), 1-25. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032019000200001
- Tafur, R.; Soriano, R.; Huaman, S. (2020). *Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales*. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>