

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS AÑO 2025

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Br. ANABEL ARAGON MUÑOZ.

ASESOR:
Dr. ALEJANDRO CHILE LETONA
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-2123-4952

CUSCO-PERÚ
2026

Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, el **Asesor** Dr. Alejandro Chile Letona ..... quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: .....

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS AÑO 2025

Presentado por: Anabel Aragon Muñoz ..... DNI N° 24713990 .....;
presentado por: ..... DNI N°: .....
Para optar el título Profesional/Grado Académico de Maestro en Educación Atención Gestión de la Educación .....
Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por ...3... veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del ***Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC*** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de .....5..%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de Asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y **adjunto** las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 29 de Setiembre de 2026

.....
Firma
Post firma Alejandro Chile Letona
Nro. de DNI 23856603
ORCID del Asesor 0000-0002-2123-4952

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: **oid:** 27259:631389714

ANABEL ARAGON MUÑOZ

CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVI…

Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::27259:631389714

Fecha de entrega
28 sep 2026, 7:44 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
28 sep 2026, 8:06 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
TESIS FINAL ANABEL para el repositorio...docx

Tamaño del archivo
3.0 MB

115 páginas

18.278 palabras

103.304 caracteres

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

2% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. LEONCIO SOLIS QUISPE, Director de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS AÑO 2025** de la **Br. ANABEL ARAGON MUÑOZ.** Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **DIECIOCHO DE AGOSTO DE 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 16 Setiembre 2026

Dr. FREDDY FRANK GONZALES QUISPE
Primer Replicante

Mgt. JAIME RIVAS FOLLANO
Segundo Replicante

Dr. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO
Primer Dictaminante

Mgt. ALFREDO ALEXIS YEPEZ QUISPE
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

Dedico a Dios, fuente de fortaleza, luz y confianza, quien me sostuvo en los momentos de cansancio y duda, y me permitió seguir adelante cuando el camino parecía difícil.

A mi madre, TORIBIA MUÑOZ YUCRA, por su amor incondicional, ejemplo de esfuerzo entrega y perseverancia.

A mi hija, LUCIANA MORMONTOY ARAGÓN mi mayor inspiración y razón de superación. Cada paso dado, cada sacrificio asumido y cada meta alcanzada llevan su nombre. Que este logro sea para ella un testimonio de que los sueños se construyen con perseverancia, valentía y fe.

Este trabajo es también reflejo de un camino marcado por el esfuerzo diario, el equilibrio entre el trabajo y el estudio, y la fortaleza emocional necesaria para enfrentar las dudas sin renunciar al propósito. Culminar esta maestría representa no solo un logro académico, sino un crecimiento emocional y personal profundo.

Finalmente, me dedico este logro a mí misma, por no detenerme, por seguir aprendiendo y creciendo, convencida de que la superación es un proceso continuo y que el ser humano nunca deja de aprender mientras tenga vida.

En honor a tí, DINA S. FLORES PERALTA, en el cielo.
Sigues viviendo en mi corazón, querida amiga.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme la fortaleza, serenidad y sabiduría necesarias para perseverar a lo largo de este exigente proceso académico, especialmente en los momentos de cansancio emocional, dudas y limitaciones de tiempo.

Expreso mi sincero agradecimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad "San Antonio Abad de Cusco", y a la plana docente de la maestría, por los conocimientos impartidos y por contribuir de manera significativa a mi formación profesional.

De manera muy especial, extiendo mi más profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, Dr. ALEJANDRO CHILE LETONA por su valiosa guía académica, su constante disposición y su acompañamiento comprometido a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus orientaciones, observaciones y sugerencias oportunas fueron fundamentales para fortalecer este trabajo y para mi crecimiento como investigadora, convirtiéndose en un pilar clave para la culminación exitosa de la presente tesis.

A mis colegas, expreso mi sincero agradecimiento por su valiosa participación, disposición y colaboración en el presente trabajo de investigación, el cual fue fundamental para el desarrollo y validación del presente estudio.

A mi hija LUCIANA MORMONTOY ARAGÓN, mi mayor motivación y fuente constante de inspiración. Su presencia y palabras de aliento, dio sentido a cada esfuerzo y convirtió las dificultades en razones para seguir adelante. Este logro también es para ella.

Finalmente, agradezco a PERCY CALDERÓN C. Y LIDIA SERRANO M., quienes, de forma directa o indirecta, me han incentivado a la realización de esta tesis, acompañándome con palabras de aliento y apoyo durante este proceso de crecimiento académico y personal**.**

PRESENTACIÓN

La calidad de la educación inicial es crucial para el desarrollo futuro. Esta investigación explora la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red de Maranganí, Canchis. ¿Cómo influye el clima institucional en la gestión de la educación?

Analizamos factores como la comunicación, el apoyo, la participación y la cultura organizacional. Buscamos identificar fortalezas y debilidades en la gestión, proponiendo estrategias para mejorar el clima institucional y, en consecuencia, la calidad educativa.

Este estudio, situado en el contexto específico de Maranganí en 2025, ofrece información valiosa para directores, docentes y formuladores de políticas. Aspiramos a contribuir a una gestión educativa más efectiva y a un ambiente escolar que fomente el bienestar y el desarrollo integral de los niños.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de correlación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional. La población y muestra estuvieron conformadas por 30 docentes, mediante muestreo censal al 100 %. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario, aplicado según las dimensiones de las variables. Los resultados evidenciaron que el 70,0 % de los encuestados percibió un clima institucional inadecuado, mientras que el 30,0 % lo consideró adecuado. Respecto a la gestión educativa, el 90,0 % la calificó como moderada y el 10,0 % como muy moderada. Asimismo, se encontró una correlación alta, positiva y significativa entre el clima institucional y la gestión educativa, con un coeficiente Tau-b de Kendall de 0,824. En cuanto a la dimensión institucional de la gestión educativa, se obtuvo una correlación alta y significativa con el clima institucional, con un coeficiente de 0,868. Estos resultados evidencian que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis.

PALABRAS CLAVE: Clima institucional, Gestión educativa, Correlación, Educación inicial, Marangani.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the level of correlation between institutional climate and educational management in the early childhood education network of the district of Maranganí, province of Canchis, in 2025. The study was basic, quantitative, descriptive, and used a non-experimental correlational design. The population and sample consisted of 30 teachers, selected through a census sampling method covering 100% of the population. The survey was used as the data collection technique, and the questionnaire was the research instrument, applied according to the dimensions of the variables. The results showed that 70.0% of the respondents perceived the institutional climate as inadequate, while 30.0% considered it adequate. Regarding educational management, 90.0% rated it as moderate and 10.0% as very moderate. Likewise, a high, positive, and significant correlation was found between institutional climate and educational management, with a Kendall's Tau-b coefficient of 0.824. Regarding the institutional dimension of educational management, a high and significant correlation with institutional climate was obtained, with a coefficient of 0.868. These results demonstrate a significant relationship between institutional climate and educational management in the early childhood education network of the district of Maranganí, province of Canchis.

KEYWORDS: Istitutional climate, Educational management, Correlation, Early childhood education, Maranganí.

INDICE

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO iii

PRESENTACIÓN iv

RESUMEN v

ABSTRACT vi

INDICE vii

CAPÍTULO I 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1

1.1. Situación problemática 1

1.2. Formulación del problema 4

1.3. Justificación de la investigación 5

1.4. Objetivos de la investigación 7

CAPÍTULO II 9

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL 9

2.1. Antecedentes de la investigación 9

2.2. Bases teóricas 12

2.2.1. Clima institucional..... 15

2.2.2. Importancia del clima institucional. 18

2.2.3. Características del clima institucional. 19

2.2.4. Dimensiones del clima institucional. 21

2.3. Gestión. 22

2.3.1. Gestión educativa. 24

2.3.2. Importancia de la gestión educativa..... 25

2.3.3. Características de la gestión educativa. 26

2.3.4. Redes educativas. 28

2.3.5. Dimensiones de la gestión educativa según el MINEDU. 30

CAPÍTULO III 32

HIPÓTESIS Y VARIABLES..... 32

3.1. Hipótesis 32

3.2. Identificación de variables e indicadores 33

CAPÍTULO IV 36

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 36

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica. 36

4.2. Tipo y nivel de investigación 37

4.2.1. Diseño de estudio 37

4.3. Población de estudio 38

4.4. Tamaño de la muestra. 38

4.5. Técnicas de recolección de información. 39

CAPITULO V 44

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 44

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados. 44

5.2. Resultados de la variable clima institucional. 46

5.3. Resumen variable clima institucional. 51

5.4. Resultados de la variable gestión educativa. 53

5.5. Resumen variable gestión educativa. 61

5.6. Prueba de hipótesis general 63

DISCUSIÓN 72

CONCLUSIONES 78

SUGERENCIAS 81

BIBLIOGRAFÍA 83

ANEXO 85

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

El clima institucional constituye un elemento importante para el adecuado funcionamiento de las organizaciones educativas, debido a que influye en la manera en que sus integrantes perciben y desarrollan sus actividades dentro de la institución. Un clima institucional favorable se caracteriza por relaciones basadas en la confianza, el respeto, la comunicación, la participación, la cooperación y el trabajo en equipo, condiciones que favorecen un ambiente laboral adecuado y contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, las instituciones educativas requieren generar espacios donde los docentes puedan desarrollar sus funciones en un ambiente de colaboración, motivación y comunicación abierta.

Las organizaciones educativas se encuentran, además, frente a constantes transformaciones sociales y educativas que les exigen revisar sus formas de organización y funcionamiento. Estos cambios hacen necesario que las instituciones fortalezcan sus procesos internos y desarrollen mecanismos de coordinación y participación que permitan responder de manera pertinente a las necesidades de los estudiantes y de la comunidad educativa. En este contexto, la gestión educativa adquiere especial importancia, puesto que comprende un conjunto de procesos orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales mediante la planificación, organización, coordinación, seguimiento y evaluación de las diferentes acciones que se desarrollan en la institución educativa.

Según Chiavenato (2000),

> Vivimos en un entorno de competencia, cambios continuos y gran velocidad, donde el control del entorno se ha vuelto inviable. Como resultado, todas las organizaciones dependen de su capacidad para adaptarse al entorno laboral y se ven forzadas a reevaluar su propósito y misión en la sociedad (p. 24).

La relación entre el clima institucional y la gestión educativa adquiere particular importancia porque las condiciones en las que los docentes desarrollan sus actividades pueden favorecer o dificultar la coordinación, la participación y el cumplimiento de las acciones institucionales. Cuando existen dificultades en la comunicación, limitada participación, escasa coordinación o debilidades en el trabajo colaborativo, pueden generarse condiciones que dificulten el desarrollo adecuado de los procesos de gestión. Por el contrario, un ambiente caracterizado por relaciones de confianza, cooperación y responsabilidad puede favorecer una mayor disposición de los integrantes de la institución para participar en las diferentes actividades orientadas al cumplimiento de los objetivos educativos.

Esta situación adquiere especial relevancia en las instituciones educativas que forman parte de una red educativa, debido a que sus docentes deben mantener procesos de coordinación y comunicación aun cuando desarrollen sus labores en diferentes instituciones educativas. En este contexto, el funcionamiento de la red requiere de participación conjunta, planificación, coordinación y establecimiento de acuerdos entre sus integrantes, aspectos que se encuentran vinculados tanto con las características del clima institucional como con el desarrollo de la gestión educativa.

En la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, las instituciones educativas que la conforman desarrollan sus actividades dentro de un contexto en el que resulta necesario fortalecer la coordinación y participación de sus

integrantes para alcanzar los objetivos comunes de la red. La diversidad de instituciones que la integran y las características propias del trabajo docente hacen necesario mantener una comunicación permanente, promover relaciones interpersonales adecuadas y fortalecer el trabajo colaborativo. Asimismo, los procesos de planificación, coordinación y participación conjunta requieren condiciones institucionales que permitan una adecuada articulación entre los docentes y responsables de las instituciones educativas que conforman la red.

En este contexto, se plantea la necesidad de analizar cómo se manifiesta el clima institucional en aspectos relacionados con la identidad y responsabilidad, así como el trabajo en equipo y las recompensas, y cómo se desarrolla la gestión educativa en sus dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria. El análisis de estas variables permitirá conocer las condiciones existentes en la red y establecer si existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa.

La importancia de abordar esta problemática radica en que el funcionamiento adecuado de una red educativa no depende únicamente del cumplimiento individual de las funciones docentes, sino también de la capacidad de sus integrantes para coordinar, participar, comunicarse y trabajar conjuntamente en torno a objetivos comunes. Por ello, conocer las características del clima institucional y su relación con la gestión educativa permitirá contar con información que contribuya a identificar aspectos que requieren fortalecimiento y orientar acciones de mejora en beneficio del funcionamiento de las instituciones educativas que conforman la red.

En consecuencia, surge la necesidad de estudiar la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, durante el año 2025, con la finalidad de generar evidencia sobre la situación de ambas variables y determinar la relación existente entre ellas.

1.2. Formulación del problema

a. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?

b. Problemas específicos:

- ¿Cómo es el clima institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?
- ¿Cómo es la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?
- ¿Cuál es la relación del clima institucional y la gestión institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?
- ¿Cuál es la relación del clima institucional y la gestión administrativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?
- ¿Cuál es la relación del clima institucional y la gestión pedagógica en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?
- ¿Cuál es la relación del clima institucional y la gestión comunitaria en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025?

1.3. Justificación de la investigación

a. Justificación teórica

En los últimos años, diversos estudios centrados en la gestión y la calidad educativa han resaltado la importancia del clima institucional. Hoy en día, este aspecto se ha convertido en una preocupación de alcance mundial, pues las instituciones educativas lo consideran un elemento esencial para lograr una gestión eficaz dentro de entornos cada vez más competitivos. En el contexto latinoamericano, las investigaciones sobre las llamadas "escuelas de calidad" han llegado a conclusiones coincidentes: los centros educativos ubicados en zonas vulnerables que alcanzan altos niveles de desempeño demuestran que un Clima Institucional positivo constituye un factor determinante en la mejora de los aprendizajes.

Según Coll (2020)

Los retos que enfrentan las instituciones educativas, especialmente en contextos de pobreza, requieren directores que, además de gestionar recursos y organizar prácticas, fomenten en la comunidad escolar el interés, la participación y el compromiso, con el objetivo de construir un sentido de pertenencia a la institución (p.34).

b. Justificación metodológica

La institución educativa procura consolidar un modelo de gestión propio, sustentado en las fortalezas que ofrece su entorno geográfico, lo que evidencia el reconocimiento del esfuerzo, la eficacia y el desempeño del personal docente. Sin lugar a dudas, el clima institucional constituye un factor esencial para el logro de los objetivos institucionales, pues posibilita la articulación y el trabajo colaborativo de todos los miembros de la comunidad educativa en torno a la misión y visión compartidas. En las

instituciones de educación básica que integran una red educativa, este ambiente favorable promueve aprendizajes significativos y el desarrollo de competencias que permiten a los estudiantes crecer integralmente, aportar al progreso del país y fortalecer la cohesión social, superando las barreras de la exclusión y la discriminación.

Según Gonzales (2020), "Es esencial contar con un clima institucional óptimo que favorezca el trabajo en equipo, teniendo en cuenta que tanto docentes como administrativos están directamente involucrados en esta problemática" (p. 39).

c. Justificación práctica

Las instituciones educativas que conforman la red educativa objeto de estudio buscan establecer un estilo de gestión propia que sea más pertinente y que contribuya al éxito en cada una de las instituciones, sin comprometer el clima institucional, el cual es fundamental para el funcionamiento de la organización educativa. Indudablemente, el clima institucional es una variable clave para los logros y objetivos comunes de la red y por ende de las instituciones educativas, ya que permite que todos los actores de la comunidad educativa colaboren en equipo para consolidar la visión institucional, manteniendo la armonía entre todos sus miembros.

Según Chiavenato (2000), "Ninguna remuneración, por muy alta que sea, puede compensar un mal clima institucional, ya que es el lugar donde los trabajadores pasan la mayor parte de su tiempo, y necesitan condiciones favorables para ser más productivos" (p. 37).

El entorno físico debe complementarse con un clima de convivencia armoniosa, en el que la confianza, el respeto recíproco, la equidad y el trato cordial constituyan los

pilares de las relaciones que se establecen en la escuela, tanto dentro del aula como en los demás espacios institucionales.

1.4. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.

b. Objetivos específicos:

- Describir cómo es el clima institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Identificar cómo es la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Conocer la relación entre el clima institucional y la gestión institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Conocer la relación entre clima institucional y la gestión pedagógica en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis año 2025.

- Identificar la relación entre el clima institucional y la gestión comunitaria en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación.

a. Antecedente internacional.

Pozo Chambilla (2023) desarrolló la investigación titulada “Clima Institucional y Gestión Educativa en las Instituciones Educativas Rurales de Tamaulipas, México”, como parte de sus estudios de Maestría en Gestión Educativa. El propósito principal de la investigación fue analizar la relación existente entre el clima institucional y la gestión educativa en instituciones educativas rurales de Tamaulipas, México. Para ello, trabajó con una muestra de 160 docentes y empleó un diseño de investigación no experimental, orientado al estudio de instituciones del nivel básico.

Entre los principales hallazgos, el autor señala que, si bien las organizaciones comparten determinadas características generales, cada una posee elementos particulares que permiten distinguirla. Asimismo, sostiene que el ambiente interno está constituido por las personas que integran la organización y que el clima organizacional refleja los estados psicológicos de sus miembros, los cuales pueden manifestarse mediante sensaciones de confianza, desarrollo, temor o inseguridad. Del mismo modo, encontró que el comportamiento de los trabajadores no depende únicamente de sus características personales, sino también de la percepción que tienen acerca del clima laboral y de los elementos que estructuran la organización.

Finalmente, el estudio reportó una relación entre el clima institucional y la gestión educativa en las instituciones rurales estudiadas, concluyendo que ambos factores se encuentran estrechamente vinculados.

Este antecedente resulta relevante porque aborda directamente las dos variables de la presente investigación: clima institucional y gestión educativa; además, se desarrolla en instituciones educativas rurales. Por ello, proporciona un referente para analizar la relación entre ambas variables en un contexto educativo con características similares al ámbito de estudio de la presente investigación.

b. Antecedente nacional

Barasorda Caviedes (2023) realizó la investigación titulada "Clima Institucional en los Centros Educativos Secundarios de Celendín", como parte de sus estudios de posgrado en Educación en la Universidad César Vallejo de Trujillo. El propósito de la investigación fue identificar las percepciones de los docentes respecto al clima institucional en sus centros de trabajo y evaluar las características de dicho clima en instituciones educativas secundarias de Cajamarca, mediante la aplicación de instrumentos de investigación.

Entre sus principales resultados, la investigación encontró que en el 59 % de las instituciones educativas secundarias estatales de Cajamarca se evidenciaba un clima organizacional favorable, situación relacionada con el desarrollo institucional. Sin embargo, también se reportó que en el 69 % de los centros educativos se presentaba un clima organizacional desfavorable, condición que repercutía negativamente en las relaciones interpersonales.

Asimismo, el estudio reportó una influencia significativa y elevada del clima institucional sobre la gestión de los centros educativos secundarios de Celendín. En

síntesis, la investigación concluyó que el clima organizacional observado en una parte importante de las instituciones estudiadas no presentaba condiciones adecuadas para favorecer el desarrollo institucional.

Este antecedente es relevante porque evidencia que las características del clima institucional pueden asociarse con el desarrollo de las instituciones educativas y con las relaciones interpersonales entre sus integrantes. Su consideración permite establecer un referente nacional para analizar la situación del clima institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí y contrastarla con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Escobar Zurita (2022) desarrolló la investigación titulada “Gestión Educativa y Clima Institucional de Docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva del distrito de Comas, Lima 2020”, como tesis de maestría en la Universidad César Vallejo. El objetivo principal fue determinar la relación existente entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva del distrito de Comas. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica o pura, utilizando el método deductivo y un diseño correlacional, transversal y no experimental. La población y muestra estuvo conformada por 61 docentes, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario.

Los resultados evidenciaron que existía una relación altamente significativa entre la gestión educativa y el clima institucional, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0.810. Asimismo, respecto a los niveles de las variables, el 83,6 % de los docentes consideró que existía una buena gestión educativa, mientras que el 57,4 % manifestó que el clima institucional se encontraba en un nivel alto. Estos resultados muestran que una percepción favorable de la gestión educativa puede

presentarse conjuntamente con una valoración positiva del clima institucional dentro de una organización educativa.

El autor también identificó que todavía existía un margen de mejora en ambas variables, recomendando fortalecer el clima institucional y la gestión educativa para alcanzar niveles óptimos. De esta manera, el estudio resalta la importancia de promover condiciones institucionales favorables que permitan fortalecer el funcionamiento de las organizaciones educativas y el trabajo desarrollado por sus docentes.

Este antecedente resulta pertinente porque aborda las mismas variables de la presente investigación: clima institucional y gestión educativa, y utiliza un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, aspectos metodológicos relacionados con el estudio desarrollado en la red educativa inicial del distrito de Maranganí. Además, sus resultados proporcionan un referente para contrastar la relación encontrada entre ambas variables en contextos educativos diferentes. Mientras Escobar Zurita estudió docentes de centros de educación técnico productiva de Lima, la presente investigación se desarrolla con docentes del nivel inicial en una red educativa rural de la provincia de Canchis, permitiendo ampliar la evidencia sobre la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en distintos contextos educativos.

c. Antecedente local

Sánchez Pérez (2023) desarrolló la investigación titulada “Clima Institucional y su Impacto en la Gestión Educativa en Instituciones del Estado del Distrito de San Sebastián”, en la cual analizó la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en instituciones educativas públicas de dicho distrito. El estudio tuvo como población de

referencia a 150 docentes y empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental.

Entre sus principales resultados, se identificó que el 56 % de los docentes percibía un clima organizacional positivo, situación que contribuía a un mejor desempeño de la gestión educativa. Asimismo, el 46 % de los encuestados manifestó la existencia de aspectos por mejorar en las relaciones interpersonales, los cuales afectaban la colaboración y el trabajo en equipo.

La investigación también reportó una correlación significativa entre un clima institucional favorable y la eficacia de la gestión educativa en las instituciones estudiadas. Finalmente, concluyó que el mejoramiento del clima institucional constituye un aspecto importante para optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje, favoreciendo un ambiente de confianza y apoyo entre los integrantes de la comunidad educativa.

Este antecedente presenta especial relevancia por desarrollarse en el distrito de San Sebastián, Cusco, y por abordar las mismas variables de estudio. Sus resultados constituyen un referente cercano para analizar la situación del clima institucional y su relación con la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis.

Hinojosa Cruz (2018) desarrolló la investigación titulada “El clima Institucional y la Administración de los Instrumentos de Gestión Pedagógica por los Docentes de la Institución Educativa Inicial Piloto 67 de Sicuani – Cusco - 2017”, como tesis de Maestría en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El estudio tuvo como propósito analizar la relación entre las características del clima institucional y la

participación de los docentes en la gestión pedagógica de una institución educativa inicial de Sicuani, Cusco.

La investigación se desarrolló desde una perspectiva aplicativa, de tipo descriptivo y con enfoque cuantitativo. Para recoger información se utilizaron como técnicas la observación a docentes y la encuesta a padres de familia, con el propósito de conocer las características del clima institucional y la gestión pedagógica. El estudio prestó especial atención a factores como la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo, elementos que pueden influir en la participación de los docentes en los procesos de gestión de la institución educativa.

Entre los principales resultados, el estudio encontró que el 80 % de los participantes percibía un clima institucional negativo. Asimismo, se identificó que el 56 % de los docentes nunca participaba en la gestión, situación que fue relacionada con una gestión pedagógica deficiente. A partir del análisis realizado, la investigación concluyó que un clima institucional desfavorable se relacionaba con deficiencias en la gestión pedagógica, identificándose como factores relevantes la comunicación deficiente, el liderazgo negativo y la ausencia de trabajo en equipo.

Como resultado de la investigación, la autora planteó una propuesta orientada a mejorar el clima institucional de la Institución Educativa Inicial Piloto 67 y señaló la posibilidad de considerar acciones similares en otras instituciones educativas.

Este antecedente presenta una alta pertinencia contextual y temática para la presente investigación, debido a que fue desarrollado en una institución educativa del nivel inicial de Sicuani, Cusco, mientras que el presente estudio se realiza en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis. Asimismo, aborda aspectos relacionados con el clima institucional y la gestión pedagógica, particularmente la comunicación, el liderazgo, la participación docente y el trabajo en equipo. Por ello,

permite establecer un referente regional cercano para comprender cómo las condiciones del clima institucional pueden relacionarse con los procesos de gestión educativa en instituciones del nivel inicial. A diferencia de dicho antecedente, la presente investigación amplía el análisis hacia la gestión educativa en sus dimensiones institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, además de estudiar una red educativa y no solamente una institución educativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Clima institucional.

El clima institucional resulta esencial, ya que el comportamiento de los trabajadores no depende exclusivamente de los factores organizacionales existentes, sino también de la forma en que cada empleado los percibe. Dichas percepciones se construyen a partir de las experiencias, interacciones y actividades que los miembros desarrollan dentro de la organización. De este modo, el clima institucional expresa la relación dinámica entre las características personales y las condiciones organizacionales. En consecuencia, los componentes y estructuras del sistema organizativo generan un clima particular según la percepción que sus integrantes tengan de ellos.

Según Stringer (2006), "El clima institucional genera ciertos comportamientos en los individuos, los cuales impactan en la organización y, por ende, en el clima institucional. El ambiente que se vive en la empresa debe estar centrado en las personas" (p. 21).

De modo análogo a como una organización puede ser analizada y descrita a partir de sus propiedades, estructura y procesos, también es posible examinar las distintas dimensiones de la percepción que tiene cada colaborador sobre su entorno laboral, así como su influencia en la experiencia y el comportamiento individual.

La percepción que un trabajador desarrolla respecto a la organización y al ambiente en el que se desempeña actúa como un sistema de interpretación o filtro perceptivo. A través de éste, la persona organiza y da sentido a los múltiples estímulos que recibe en el ámbito laboral, lo cual configura su vivencia en el trabajo y da origen al llamado clima institucional.

Según Chiavenato (1999), “El clima institucional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica que la distingue; además, este concepto abarca diversos aspectos de la situación organizacional que se superponen en diferentes grados, dependiendo del tipo de institución” (p. 19).

Así, las percepciones individuales del clima organizacional resultan de la interacción entre las características objetivas del entorno y los rasgos personales de quien las percibe. Este concepto se vincula directamente con la dinámica de grupos, ya que permite analizar las fuerzas internas que influyen en el ambiente laboral, incluyendo aquellas relacionadas con la resistencia al cambio.

Según Martínez (2020).

El clima institucional refleja el grado positivo o negativo presente en las interacciones dentro de la organización, así como el nivel de confianza o temor que existe para expresar emociones y tratar inquietudes. Del mismo modo, evidencia el

respeto o la falta de este en la comunicación entre los miembros que la conforman (p. 44).

Entre los componentes del clima institucional se encuentran:

1. Ambiente físico

- Espacio físico: Diseño y disposición de las oficinas y áreas de trabajo.
- Instalaciones: Calidad y adecuación de los espacios (baños, salas de reuniones, áreas de descanso).
- Equipos: Herramientas y tecnología disponibles para los empleados.
- Condiciones ambientales: Temperatura, iluminación, ruido y calidad del aire.

2. Características estructurales

- Tamaño de la organización: Número de empleados y su distribución.
- Estructura formal: Jerarquías, roles y responsabilidades definidas.
- Estilo de dirección: Enfoque de liderazgo, como autoritario, participativo o laissez-faire.

3. Ambiente social

- Relaciones interpersonales: Calidad de las interacciones entre compañeros y equipos.
- Comunicaciones: Fluidez y efectividad en el intercambio de información.
- Conflictos: Presencia de tensiones o disputas entre empleados o departamentos.

4. Características personales

- Aptitudes y actitudes: Habilidades, conocimientos y disposiciones de los empleados.
- Motivaciones: Razones que impulsan a los empleados a desempeñarse y contribuir.
- Expectativas: Lo que los empleados esperan de su trabajo y de la organización.

5. Comportamiento organizacional

- Productividad: Eficiencia y efectividad en el trabajo.
- Satisfacción laboral: Sentimiento general de bienestar en el ambiente de trabajo.
- Ausentismo y rotación: Frecuencia con la que los empleados se ausentan o cambian de trabajo.
- Niveles de tensión: Estrés y presión experimentados por los empleados.

2.2.2 Importancia del clima institucional.

El clima institucional es un aspecto fundamental en las organizaciones, especialmente en contextos como el peruano, donde la diversidad cultural y las dinámicas sociales juegan un papel crucial en el funcionamiento del ambiente laboral. Su importancia radica en varios factores que impactan tanto a los empleados como a las organizaciones en general. En primer lugar, un clima institucional positivo contribuye a la satisfacción laboral de los empleados.

> Según Chiavenato (2011), “Un ambiente de trabajo favorable fomenta el compromiso y la motivación, lo que resulta en un aumento de la productividad y en la reducción de la rotación de personal” (p. 23).

En el contexto peruano, donde las empresas enfrentan retos como la alta competitividad y la fuga de talentos, mantener un clima organizacional saludable es esencial para retener a los mejores colaboradores. Además, el clima institucional influye en la cultura organizacional. Un entorno positivo promueve valores como la colaboración, la comunicación abierta y el respeto mutuo. Según Schein (2010), la cultura y el clima organizacional son interdependientes, ya que un clima saludable refuerza la cultura de la organización y viceversa. En Perú, donde las relaciones interpersonales son clave, fomentar un clima institucional adecuado puede mejorar significativamente la cohesión del equipo y la efectividad organizacional.

> Por otro lado, Fisman (2012), "El clima institucional también afecta la salud mental de los empleados. Un ambiente laboral tóxico puede generar estrés, ansiedad y un bajo rendimiento" (p.45).

En un país como Perú, donde la salud mental está ganando reconocimiento como un factor crítico en el bienestar de los trabajadores, es vital que las organizaciones evalúen y mejoren continuamente su clima institucional para prevenir problemas de salud relacionados con el trabajo. Finalmente, el clima institucional impacta la imagen y reputación de la organización. En un mundo cada vez más conectado, las opiniones sobre el ambiente laboral se difunden rápidamente, afectando la percepción pública de la empresa. Un clima organizacional negativo puede llevar a una mala reputación, dificultando la atracción de nuevos talentos y clientes (González & Martínez, 2020).

2.2.3 Características del clima institucional.

Los elementos que afectan el clima institucional son diversos, al igual que las distintas acciones de los educadores y directivos dentro de una red educativa. Así, la

conducta de estos profesionales puede ser negativa o problemática si el clima organizacional que se ha establecido no se alinea con los principios educativos; por el contrario, puede ser positiva y sin inconvenientes, llevando a cabo sus responsabilidades con entusiasmo y dedicación. Sin embargo, estas actitudes pueden verse influenciadas por el contexto general en el que se encuentran.

De acuerdo con Brunet (1994), “El clima institucional se refiere al conjunto de variables y características, como el ambiente físico, la estructura, el entorno social, el comportamiento organizacional y las características de sus miembros, que proporcionan una visión integral de la organización” (p. 58).

El clima, junto con las estructuras, características organizacionales y las personas que forman parte de la institución, conforma un sistema dinámico e interdependiente. Las percepciones y respuestas que configuran el clima organizacional surgen de múltiples factores, entre los que destacan:

a) Los factores de liderazgo y los estilos de gestión, que abarcan distintos tipos de supervisión, como la autoritaria o la participativa.

b) Los factores vinculados al sistema formal y a la estructura organizativa, tales como los canales de comunicación, las relaciones jerárquicas, las oportunidades de ascenso y los mecanismos de remuneración. Asimismo, las consecuencias del comportamiento laboral como los sistemas de incentivos, el apoyo social y las interacciones entre los miembrosinfluyen significativamente en la configuración del clima organizacional.

Finalmente Gonzales (2020), “El clima institucional como las condiciones socioambientales que rodean a la organización, diferenciándose del

clima organizacional, que se refiere a la manera en que está estructurada la organización para su funcionamiento" (p. 35).

2.2.4 Dimensiones del clima institucional.

Para entender el clima institucional, es fundamental analizar la estructura interna de la organización, comúnmente conocida como clima organizacional, y enfocarse en factores o dimensiones específicas. En este estudio, hemos resumido estas dimensiones como características que pueden medirse dentro de una organización y que impactan el comportamiento de sus miembros. Por lo tanto, es esencial identificar las once dimensiones de los cuales estas dos dimensiones de Litwin Stringer:

1. **Identidad y responsabilidad**: Se refiere al sentido de pertenencia a la institución y a la percepción de ser un miembro valioso del equipo, donde los objetivos personales se alinean con los de la escuela y la red. En un extremo, están aquellos que se sienten orgullosos de los logros institucionales y consideran los desafíos como personales, mientras que en el otro extremo se encuentran los que solo trabajan por el salario y carecen de compromiso con la red. En el contexto neoliberal actual, esta dimensión de identidad a menudo se descuida, ya que muchos docentes se limitan a cumplir con sus horas sin involucrarse verdaderamente.

La responsabilidad, por su parte, se refiere a la autonomía que tienen los individuos para tomar decisiones en su labor. En un trabajo con alta responsabilidad, el supervisor establece metas, pero otorga libertad para decidir cómo alcanzarlas, fomentando la creatividad y la autogestión. En contraste, un entorno con baja responsabilidad implica supervisión constante y control excesivo, lo que puede limitar la creatividad y llevar a la mediocridad y al conformismo.

2. **Trabajo en equipo y recompensa**: Esta dimensión evalúa la percepción del personal sobre el reconocimiento recibido por un trabajo bien realizado, abarcando tanto recompensas materiales (sueldo justo, bonificaciones) como simbólicas (elogios, reconocimientos). Un estilo de gestión efectivo permite identificar y recompensar el buen desempeño, mientras que una gestión deficiente se centra únicamente en las sanciones y no toma en cuenta los logros.

Además, el trabajo en equipo refleja el nivel de apoyo e información que el personal recibe de sus compañeros y superiores. En un extremo, hay una disposición alta para colaborar y compartir recursos, mientras que en el otro extremo se observa una actitud individualista. Esta dimensión resalta la importancia de la colaboración en las organizaciones modernas, que buscan fomentar un ambiente más humano y productivo frente al trabajo aislado.

2.3. Gestión.

Este proceso presenta un alto nivel de complejidad, ya que implica la interconexión sistémica de diversos factores que inciden de manera directa en la calidad de los servicios brindados por un centro de atención a la primera infancia. En este sentido, sus ámbitos de acción abarcan dimensiones organizacionales, administrativas, pedagógicas y comunitarias, las cuales se configuran a través de la interacción constante entre todos los miembros de la institución (Arellano, 2019).

Según Alvarado (2000), “La gestión educativa es un proceso amplio que abarca las formas de organización pedagógica, administrativa y financiera, así como las intervenciones en el proceso educativo, las relaciones entre los agentes educativos y la interacción con el entorno social” (p. 39).

La gestión se entiende como un conjunto de acciones estratégicas y planificadas, sustentadas en procedimientos y técnicas adecuadas que permiten alcanzar objetivos determinados. Dichos objetivos pueden ser perseguidos por personas, instituciones o empresas pertenecientes tanto al ámbito público como al privado. Las actividades estratégicas que orientan la gestión de organizaciones varían en función de diversos factores, como el contexto histórico, el espacio, las circunstancias sociales y las concepciones del mundo, de la vida y del ser humano, de las cuales derivan los distintos modelos de gestión vigentes.

Respecto a la evolución de estos modelos, se afirma que los enfoques y definiciones de gestión continúan transformándose conforme cambian los valores sociales, las perspectivas culturales y surgen nuevos paradigmas administrativos. La génesis de estos modelos no depende exclusivamente de la producción académica de autores reconocidos, ni de las prácticas exitosas de los directivos, ni de las fuerzas técnicas, sociales o políticas del momento, sino que emerge de la interacción compleja entre todos estos elementos.

Además de los valores emergentes y de los factores mencionados, la creación de nuevos modelos de gestión también se ve influenciada por las corrientes filosóficas y las tendencias del pensamiento científico predominantes en cada época. Siguiendo las investigaciones de Robert Quinn y otros autores, se pueden identificar cuatro modelos de gestión que marcaron el desarrollo organizacional a lo largo del siglo XX y que han quedado registrados como hitos en la historia de la humanidad.

2.3.1. Gestión educativa.

La gestión educativa se concibe como una disciplina orientada a fortalecer el desempeño de las instituciones educativas de un país mediante la aplicación de técnicas, herramientas y saberes especializados. Puede considerarse una modalidad de administración educativa, ya que aborda el proceso de enseñanza-aprendizaje como un sistema estructurado y coherente.

En este sentido, la gestión educativa se define como una disciplina, un proceso y una estrategia que operan dentro del sistema educativo con el propósito de optimizar sus diferentes etapas. Promueve la articulación e integración de los diversos actores que participan en la labor educativa —como estudiantes, docentes y la comunidad— para lograr un funcionamiento armónico y eficaz del conjunto institucional.

Según Chile (2022).

A nivel nacional, se observan dificultades en la gestión educativa de varias instituciones, ya que no existe un consenso sobre la formación inicial de los docentes en la educación básica, tanto pública como privada. Además, se nota la falta de participación de los docentes en la formulación de políticas educativas (p. 17 - 19).

De esta manera, se consolida una comunidad educativa que comparte información, se retroalimenta continuamente y logra superar los desafíos tradicionalmente asociados al ámbito educativo, como la deserción escolar y el bajo rendimiento académico.

La gestión educativa se entiende como una disciplina orientada a optimizar el funcionamiento y desempeño de las instituciones educativas a través del uso de

técnicas y conocimientos especializados. Se concibe como un proceso integral que comprende la organización y administración del sistema educativo, impulsando la cooperación entre estudiantes, docentes y la comunidad. Su finalidad es fortalecer cada etapa del proceso formativo, enfrentando problemáticas como la deserción y el bajo rendimiento, y promoviendo un entorno de aprendizaje más equitativo, participativo y eficaz.

2.3.2. Importancia de la gestión educativa.

En este marco, la gestión educativa se orienta a incrementar la eficiencia y dirigir las acciones hacia la productividad y la calidad del proceso educativo, valiéndose de herramientas como la medición y la evaluación. Las instituciones educativas necesitan de una gestión sólida y eficaz para enfrentar los desafíos propios de la sociedad del conocimiento, la revolución tecnológica, la globalización, la democratización, la descentralización y la modernización (Arellano, 2019).

Por ello, resulta esencial analizar el panorama de la gestión educativa y reconocer los diversos factores que inciden en su desarrollo. Una gestión escolar o docente debe estar plenamente integrada en el contexto educativo; de lo contrario, corre el riesgo de volverse una tarea rutinaria e ineficiente.

Para lograr una gestión efectiva, es indispensable valorar el esfuerzo de cada integrante de la comunidad educativa, considerando su aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales y el grado de correspondencia entre sus funciones y sus capacidades.

Según Chiavenato (2014), “El desempeño se entiende como el esfuerzo individual orientado por las habilidades y destrezas personales, así como por la percepción que el trabajador tiene sobre su propio valor y competencia para cumplir sus responsabilidades” (p. 34).

Estas habilidades y competencias docentes se manifiestan en la conducción de las sesiones de aprendizaje y en la interacción con los estudiantes y sus familias, quienes se involucran activamente en los procesos de gestión de las instituciones educativas a nivel nacional.

2.3.3. Características de la gestión educativa.

Los líderes políticos en la sociedad donde se lleva a cabo la gestión educativa tienen un impacto significativo en el establecimiento de las metas educativas. Antes de implementar prácticas, es crucial reflexionar sobre los objetivos en función de los principios de gestión, la organización de los recursos disponibles y las políticas vigentes. El objetivo principal es crear y mantener un apoyo efectivo y de calidad en la promoción, enseñanza y aprendizaje. La forma en que se persiguen estos objetivos clave y los métodos utilizados varían según la institución, el sistema, el nivel educativo y la cultura. Además, el sistema educativo está influenciado por las condiciones socioeconómicas de la sociedad, el desarrollo de tecnologías digitales y el acceso a nuevas oportunidades.

Según Rojas (2020), “La gestión educativa en el Perú tiene una particularidad especial, tiene fuerte influencia burocrática y esto hace menos eficiente la educación, a esto se suma una gestión centralizada en una sociedad totalmente diversa simplemente es una contradicción” (p.25)

A continuación, se presentan siete componentes esenciales para lograr una gestión educativa efectiva:

a. **Planificación**: La planificación educativa implica diseñar un plan para alcanzar fines y objetivos. Antes de implementar un nuevo plan, las autoridades deben decidir sobre los métodos y estrategias a seguir. La planificación se centra en ejecutar estos planes de manera eficiente y efectiva, lo que requiere la recopilación de información, como cifras y antecedentes.

b. **Administración**: La administración, como parte integral de la gestión educativa, es crucial para el éxito de los programas educativos. Su objetivo principal es garantizar que los servicios sean eficientes y efectivos, además de tomar decisiones sobre las políticas legislativas de la institución. Se caracteriza por motivar a todos los involucrados a colaborar y lograr las metas educativas, facilitando el progreso de las personas y optimizando el uso de los recursos disponibles.

c. **Dirección**: La dirección educativa necesita una autoridad y políticas claras para guiar la gestión y la toma de decisiones. Se requiere liderazgo para implementar eficazmente nuevos programas y estrategias. La gestión democrática promueve el orgullo y el respeto, así como el crecimiento y desarrollo de las personas en la institución.

d. **Coordinación**: La organización y cooperación entre los diferentes actores y recursos son esenciales para una gestión fluida en el desarrollo de actividades y objetivos. La coordinación educativa asegura la armonización entre los servicios y los involucrados en la institución.

e. **Supervisión**: La supervisión educativa es el proceso de seguimiento de las propuestas y planes de acción para alcanzar el éxito. La persona a cargo debe mantener buenas relaciones interpersonales con la administración, docentes y estudiantes. Su objetivo principal es fomentar el crecimiento a través de los talentos y metas propuestas, proporcionando conocimientos adicionales mediante el análisis de la enseñanza, el aprendizaje y la administración.

f. **Control**: El control educativo se logra a través de la evaluación, que gestiona políticas, auditorías, cronogramas, currículos y actividades. Este proceso establece una relación entre la gestión y los elementos humanos, asegurando que todos en la institución cumplan con sus responsabilidades.

g. **Evaluación**: La evaluación no solo sirve para el control, sino que también es esencial para fomentar mejoras y crecimiento en la educación. Determina el grado de logro de los objetivos educativos y su efectividad. Existen diversos tipos de evaluación que varían en tiempo y formalidad, siendo fundamental revisar los sistemas de las instituciones para evaluar los logros estudiantiles y el desempeño docente.

2.3.4. Redes educativas.

Las redes educativas son conjuntos de instituciones, organizaciones y actores que colaboran y comparten recursos, conocimientos y experiencias para mejorar la calidad de la educación. Aquí tienes algunos aspectos clave sobre ellas. Las redes educativas son una herramienta poderosa para mejorar la educación, promover la innovación y fortalecer las comunidades educativas. En Perú, las redes educativas desempeñan un papel fundamental en la mejora de la calidad educativa y en la

colaboración entre diferentes actores del sistema educativo. Aquí hay algunos ejemplos y aspectos clave de las redes educativas en el país:

1. **Colaboración:** Fomentan la colaboración entre escuelas, universidades, ONG, y otros actores educativos para intercambiar buenas prácticas y recursos.

2. **Intercambio de conocimientos:** Permiten el intercambio de investigaciones, metodologías y enfoques pedagógicos que benefician a todos los miembros de la red.

3. **Apoyo mutuo**: Proporcionan soporte entre instituciones, ayudándose mutuamente a enfrentar desafíos comunes y a implementar innovaciones.

4. **Desarrollo profesional:** Facilitan oportunidades de formación y desarrollo profesional para docentes y administradores, promoviendo su actualización constante.

5. **Aumento de recursos:** Al unir esfuerzos, las instituciones pueden acceder a más recursos financieros, materiales y humanos, optimizando su gestión.

6. **Inclusión:** Pueden enfocarse en promover la inclusión y la equidad en la educación, adaptando estrategias a las necesidades de diferentes comunidades.

7. **Evaluación y mejora continua:** Fomentan la evaluación de prácticas educativas y la mejora continua a través de la retroalimentación y la reflexión conjunta.

8. **Innovación:** Promueven la innovación en la enseñanza y el aprendizaje mediante la experimentación y la implementación de nuevas tecnologías y metodologías.

9. **Proyectos conjuntos:** Facilitan la realización de proyectos conjuntos que abordan problemáticas específicas del ámbito educativo.

10. **Redes virtuales:** Con el avance de la tecnología, muchas redes educativas operan en plataformas virtuales, permitiendo la colaboración a nivel global.

2.3.5 Dimensiones de la gestión educativa según el MINEDU.

La gestión educativa abarca generalmente cuatro áreas clave en la gestión escolar:

a. **Gestión institucional**: Esta área se enfoca en coordinar las necesidades del establecimiento, guiada por una misión que promueve la mejora de la institución educativa. Su función principal es ejercer el liderazgo y controlar la administración del plantel, así como actualizar y revisar las dinámicas recreativas, sociales y psicológicas que acompañan el proceso educativo.

b. **Gestión pedagógica**: Se centra en el aprendizaje que ocurre dentro del aula. Esto implica desarrollar, actualizar y reformular el currículo académico, teniendo en cuenta los conocimientos especializados de la materia, las sugerencias de la comunidad académica y los acuerdos con los miembros de la comunidad educativa, especialmente en lo relacionado con las formas de evaluación.

c. **Gestión administrativa**: Esta área se refiere a la gestión de los sistemas de registro e información del alumnado, la prestación de servicios complementarios y, sobre todo, a garantizar la sostenibilidad del plantel educativo, gestionando

eficientemente sus recursos humanos y financieros. También incluye aspectos como normativas y el inventario de bienes.

d. **Gestión comunitaria**: Este aspecto aborda el lado social del proceso educativo, promoviendo la participación ciudadana, planes de intercambio, estímulo a la investigación, y el fomento del desarrollo profesional. Se centra en la comunidad educativa como un conjunto de individuos que construyen su vida en torno al aprendizaje y aspiran a una convivencia pacífica y enriquecedora.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

- Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.

b. Hipótesis específicas:

- Existe un clima institucional inadecuado en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Existe una gestión educativa moderada en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Existe una alta y significativa relación entre el clima institucional y la gestión institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Existe una alta y significativa relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Existe una alta y significativa relación entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.
- Existe una alta y significativa relación entre el clima institucional y la gestión comunitaria en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.

3.2. Identificación de variables e indicadores

V1: Clima institucional

- Identidad y responsabilidad.
- Trabajo en equipo y recompensa.

V2: Gestión educativa.

- Gestión institucional.
- Gestión administrativa
- Gestión pedagógica.
- Gestión comunitaria.

Operacionalización de variables.

Variables	Conceptos	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de valoración
Clima Institucional	De acuerdo con González (2016), el clima institucional se entiende como el conjunto de percepciones, actitudes y vivencias compartidas por los integrantes de una organización, las cuales inciden directamente en su forma de actuar y en su rendimiento dentro de la institución.	Identidad y Responsabilidad	- Demuestra identificación con la institución donde labora. - Se involucra voluntariamente en diversas actividades. - Se muestra parte de la institución dentro y fuera de ella.	8	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
			- Cumple sus actividades diversas con responsabilidad. - Asume los cargos que se le asigna con mucha responsabilidad. - Cumple sus actividades dentro de los plazos establecidos.	5	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		Trabajo en Equipo y Recompensa.	- Demuestra cooperación y ayuda en todo momento. - Demuestra habilidades para el trabajo en equipo. - Siempre está preocupado por los resultados de los demás.	8	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
			- La institución reconoce la proactividad del personal. - Los reconocimientos son parte de la política institucional. - Los reconocimientos estimulan el trabajo	5	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

			de la institución.		
Gestión Educativa	Según Stoll y Fink (1996), la gestión educativa se concibe como el proceso que implica planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, materiales y financieros de una institución educativa, con el propósito de elevar la calidad de la enseñanza y optimizar los procesos de aprendizaje.	Gestión institucional.	- Maneja la planificación en todos los niveles educacionales. - Planifica su plan operativo de la institución. - Planifica el POI, ejecuta y evalúa. - Ejecuta proyectos educativos diversos.	5	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		Gestión administrativa	-Utiliza adecuadamente los recursos asignados a la institución. - Monitorea y supervisa todas las acciones planificadas. - Distribuye dentro de los tiempos planificados los materiales.	5	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		Gestión pedagógica.	- Planifica sesiones de aprendizaje debidamente contextualizado. - Ejecuta sesiones de aprendizaje con monitoreo y acompañamiento. - Realiza acciones de monitoreo y tutoría dentro de la institución.	5	Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1
		Gestión comunitaria	- Se relaciona permanentemente con diversos agentes de la comunidad. - Coordina con los agentes comunales en forma permanente. - Los agentes comunales son aliados estratégicos		Siempre = 4 Casi Siempre = 3 A veces = 2 Nunca = 1

			de la institución.		

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.

Maranganí es un distrito de la provincia de Canchis, en el departamento del Cusco, ubicado a unos 11 km al sur de Sicuani, a una altitud promedio de 3667 m s. n. m. y con una extensión aproximada de 433 km². Su población es mayoritariamente de origen quechua y mantiene vivas sus tradiciones ancestrales. La economía local se sustenta principalmente en la agricultura, la ganadería y la artesanía de carácter utilitario y de subsistencia. En su territorio se encuentra el nacimiento del río Vilcanota, que forma parte de la cordillera de los Andes y constituye una importante fuente hidrográfica de la región. Maranganí destaca por su riqueza cultural y folclórica, celebrando con fervor las festividades en honor a sus santos patrones San Pedro y San Pablo. Entre sus atractivos turísticos resalta la Montaña de Colores Puka Punchu, que ofrece una vista panorámica de gran belleza natural. En el ámbito educativo, el distrito promueve una enseñanza integral y culturalmente pertinente, con especial atención a la educación rural. El 90% de sus instituciones educativas pertenecen a este ámbito y funcionan mediante redes colaborativas para optimizar los recursos y la calidad del aprendizaje. Además, se impulsa la inclusión social, el fortalecimiento del sentido de identidad y la participación comunitaria, con apoyo constante de la municipalidad y las autoridades locales.

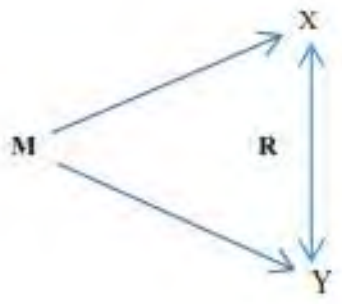


4.2. Tipo y nivel de investigación

Este proceso investigativo se caracteriza porque se enfoca en cómo se desarrolla el ambiente de trato personal entre los maestros de esta red educativa y como se relaciona con la gestión, de allí que el tipo es básico, y por la coyuntura que se da en dichos centros educativos es de un nivel descriptivo, cuyas descripciones analíticas se muestran en los capítulos más adelante.

4.2.1. Diseño de estudio

En base a lo encontrado en las diversas revisiones de trabajos de indagación, se aduce que el diseño es la representación esquemática del cómo se realizará la investigación, es así que el diseño a emplearse en este proceso investigativo es el correlacional, cuya representación esquemática se muestra a continuación.



M = Muestra con la que se realizará la investigación.

X = Variable I.

Y = variable II.

R = relación entre variables.

4.3. Población de estudio

La población constituye todo el conglomerado de personas con quienes se puede realizar una determinada investigación, el cual se caracterizan por que tienen aspectos comunes entre ellos, es desde allí que nuestra población está conformada por los maestros y maestras de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, que son en número de treinta, caracterizados de la siguiente forma:

RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS	Unidades de estudio		total
	V	M	
	21	09	30

Nota: Nómina de red

4.4. Tamaño de la muestra.

Fue de tipo censal, porque se trabajó con todos los maestros de la red, a esto se suma que también fue elegida de manera intencional y no probabilística, es decir que fue a criterio del investigador y no fue necesario cálculos estadísticos para esta determinación y tal como indica Hernández, que, si la población es finita, esta puede tomarse también como muestra, es así que este conjunto de maestros se muestra en el siguiente cuadro:

RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS	Unidades de estudio		total
	V	M	
	21	09	30

Nota: Nómina de red

4.5. Técnicas de recolección de información.

Con el propósito de obtener mayores evidencias y fundamentos sobre la investigación, se elaboraron instrumentos de recolección de información, empleando como principal herramienta el cuestionario. Sus ítems fueron diseñados en correspondencia con las variables y dimensiones del estudio. Además, se utilizó la técnica de la encuesta, ampliamente aplicada por numerosos investigadores, con el fin de lograr una comprensión más profunda de los datos obtenidos. Para una mejor visualización de estos recursos, se presenta a continuación una tabla que muestra las alternativas de respuesta de los cuestionarios junto con las variables correspondientes.

TECNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
	CLIMA INSTITUCIONAL	Siempre = 4	Muy adecuada = 4
		Casi siempre = 3	Adecuada = 3
ENCUESTA		A veces = 2	Inadecuada = 2
		Nunca = 1	Muy inadecuada = 1
		Siempre = 4	Eficaz = 4
	GESTIÓN EDUCATIVA	Casi siempre = 3	Muy moderada = 3
ENCUESTA		A veces = 2	Moderada = 2
		Nunca = 1	Nada moderada = 1

Nota: Elaboración propia.

4.6. Confiabilidad y validez del cuestionario.

Confiabilidad.

Uno de los procesos estadísticos que pasan los instrumentos es para determinar el nivel de confiabilidad, el cual es procesado mediante el estadístico alfa de Cronbach, cuyo modelo matemático está conformado por términos alfa numéricos que se aprecian a continuación.

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left|1-\frac{\sum V_i}{V_t}\right|$$

α= Alfa de Cronbach
K = Numero de Ítems
Vi=Varianza de cada Ítems
Vt= Varianza Total

El modelo estadístico que antecede viene con niveles de confianza patentados por el mismo autor, quien lo establece escalas con rangos semejantes que fluctúan desde cero hasta la unidad, dichos niveles patentados por este estadístico se aprecian en el siguiente cuadro:

TABLA 1.- ***Rangos de interpretación***

Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: *Cronbach 1951*

En base al modelo matemático que antecede y los niveles de confianza de Cronbach, se procedió a determinar esta constante de nuestras variables, el cual se muestran en las siguientes ratios:

TABLA 2.- ***Clima institucional.***

	Alfa de Cronbach[a]	N de elemento
D1: Identidad y responsabilidad.	0.8840	13
D2: Trabajo en equipo y recompensa.	0.7832	13
Clima institucional.	0.8336	26

Nota: Paquete estadístico Spss versión 27

[a]Valor de coeficiente alpha es igual a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

De los datos estimados en el cuadro anterior se aprecia que en promedio la constante de confianza llega a cero coma ocho, resultado que corrobora en aducir que dicho instrumento tiene alta confiabilidad.

TABLA 3.- ***Gestión educativa.***

	Alfa de Cronbach[a]	N de elemento
D1: Gestión institucional.	0.7999	8
D2: Gestión administrativa.	0.8028	8
D3: Gestión pedagógica.	0.7992	8
D4: Gestión comunitaria.	0.7998	8
Gestión educativa.	0.8004	32

Nota: Paquete estadístico Spss versión 27

[a]Valor de coeficiente alpha es igual a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

En este segundo cuadro también se estimó que la constante de confiabilidad llega a cero coma ocho que en relación a las escalas de Cronbach, esta se ubica como alta.

Validación por juicios de expertos

Una segunda evaluación por la que pasan los instrumentos, es la de juicio de expertos el cual, son maestros de esta casa superior de estudios, quienes bajo la ficha de validación emiten su juicio sobre la coherencia interna de los cuestionarios, estos resultados de manera porcentual se aprecian en el siguiente cuadro:

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	DR. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO	70%
02	DR. ELIAS ANTONIO MENDOZA ALARCON	80%
Promedio		**75%**

Fuente: Elaboración Propia.

El cuadro anterior muestra la calificación de los expertos que en promedio llega a 75%, estos resultados ayudan a concluir que estos instrumentos tienen consistencia y coherencia interna entre las variables y las dimensiones respectivamente.

4.7. Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.

En base a la teoría estadística inferencial se encontró un modelo matemático que ayudó a demostrar la veracidad y falsedad de nuestras hipótesis, en esta situación para nuestra indagación se utilizó el estadístico de Tau b de Kendall el cual es más utilizado en las investigaciones correlacionales, estas características matemáticas se muestran en los siguientes párrafos.

Tau-b

La estadística Tau-b, a diferencia de Tau-a, hace ajustes ante empates.[5] Los valores de Tau-b varían de -1 (asociación negativa al 100% o inversión perfecta) a +1 (asociación positiva al 100% o acuerdo perfecto). Un valor de cero indica la ausencia de asociación.

El coeficiente Kendall Tau-b se define como:

$$T_B = \frac{n_c - n_d}{\sqrt{(n_0 - n_1)(n_0 - n_2)}}$$

donde

$$n_0 = n(n-1)/2$$

$$n_1 = \sum_i t_i(t_i - 1)/2$$

$$n_2 = \sum_j u_j(u_j - 1)/2$$

n_c = Número de pares concordantes

n_d = Número de pares discordantes

t_i = Número de valores empatados en el i-ésimo grupo de empates para la primera cantidad

u_j = Número de valores empatados en el j-ésimo grupo de empates para la segunda cantidad

CAPITULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Procesamiento, análisis, interpretación y discusión de resultados.

En toda organización o institución, para lograr una mejor productividad o gestión, uno de los factores primordiales es el nivel de trabajo mancomunado que desarrollan sus trabajadores. Es desde allí que, en la presente investigación, se pretende determinar cómo se relaciona el clima institucional con la gestión educativa en la Red Educativa Inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, y para tener mejores argumentos de este proceso investigativo se elaboró preguntas, es por ello que para las dimensiones de identidad y responsabilidad, trabajo en equipo y recompensa se planificó a trece ítems respectivamente, a esto se suma el cuestionario de la segunda variable del cual, para las gestiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria se planteó a ocho preguntas respectivamente, a esto se suma la baremación de cada una de las variables, esto para poder ubicar las posibles respuestas de los maestros, el cual se muestra a continuación:

TABLA 4.- ***Baremación para Clima Institucional.***

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Identidad y responsabilidad		*Trabajo en equipo y recompensa*	
Nunca	*1 – 13*		*1 – 13*	
A veces	*14 – 26*		*14 – 26*	
Casi siempre	*27 – 39*		*27 – 39*	
Siempre	*40 – 52*		*40 – 52*	
Clima institucional.	*Muy Inadecuada (1 – 26)*	*Inadecuada (27 – 52)*	*Adecuada (53 – 78)*	*Muy adecuada (79 – 104)*

Nota: Elaboración propia

Cuadro homogéneo a esta variable también se diseñó para la segunda variable, el cual se observa a continuación:

TABLA 5.- ***Baremación para la variable Gestión Educativa.***

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Gestión institucional	Gestión administrativa	Gestión pedagógica	Gestión comunitaria
Nunca	1 – 8	1 – 8	1 – 8	1 – 8
A veces	9 – 16	9 – 16	9 – 16	9 – 16
Casi siempre	17 – 24	17 – 24	17 – 24	17 – 24
Siempre	25 – 32	25 – 32	25 – 32	25 – 32
Gestión educativa.	Nada moderada	Moderada	Muy moderada	Eficaz
	(1 – 32)	(33 – 64)	(65 – 96)	(97 – 128)

Nota: Elaboración propia

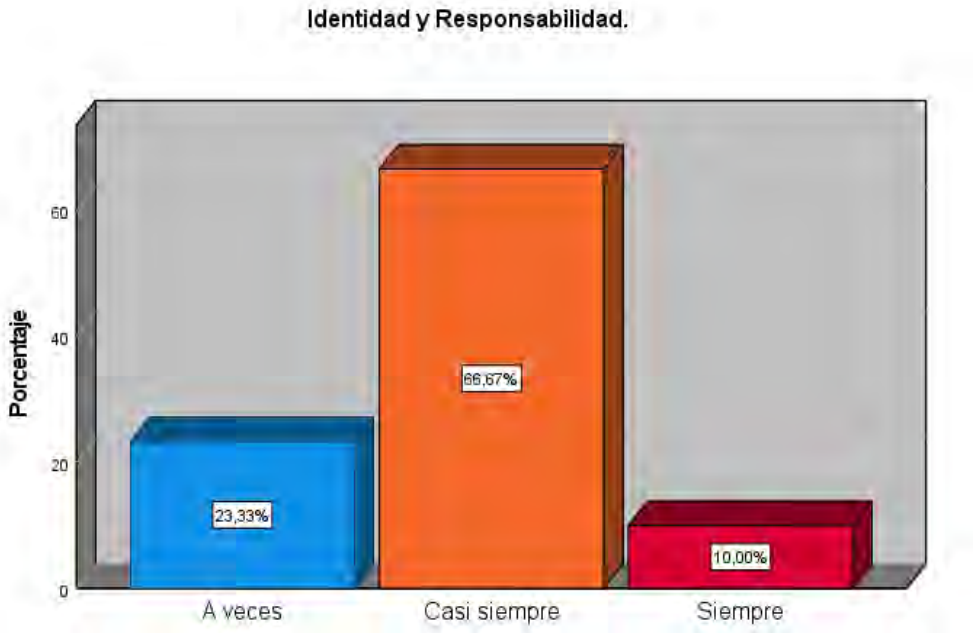
5.2.- Resultados de la variable Clima Institucional.

TABLA 6.- Identidad y Responsabilidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	A veces	7	23,3	23,3
	Casi siempre	20	66,7	90,0
	Siempre	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 1



Nota: Tabla 6

Interpretación y análisis. – En lo que corresponde a la dimensión identidad y responsabilidad se encontró un 66,7% de los maestros marcaron la opción de casi siempre, otro 23,3% marco a veces y solo el 10,0% adujo siempre.

Los datos que anteceden muestran que un buen porcentaje de los encuestados manifestaron que casi siempre, perciben que todos sus compañeros se identifican y se sienten altamente motivados con sus instituciones educativas donde laboran actualmente, así mismo aducen que es parte de la política institucional sentirse identificado y cooperar con su grandeza de la institución educativa que les alberga, a esto se suma que sienten que trabajar en su institución educativa, es un aspecto que le hace distinción profesional y por tanto se labora con total satisfacción, de este mismo contingente se obtuvo que casi siempre, cuando hay actividades programadas por la red educativa, todos los docentes participan activamente sin exclusión, dicho grupo de profesores presienten que muchos docentes no se identifican con la red educativa inicial

del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, por otro lado los mismos encuestados manifestaron que trabajar en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, les hace sentir orgullosos en este proyecto especial de la educación, y además sienten que los docentes de esta red asumen las decisiones con responsabilidad y en muchos casos dan más de lo debido, puesto que el seguimiento y evaluación es parte de la política institucional y por tanto todos los docentes lo asumen responsablemente; por otro lado se percibe también que todos los docentes de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, planifican con antelación las programaciones curriculares debidamente adecuadas a la realidad, y que en ocasiones es política institucional que ningún docente puede ingresar a clase sin haber pasado por el visto bueno del coordinador de la red educativa inicial de este distrito, a ello se adiciona que la identidad y responsabilidad con la institución educativa es algo que esporádicamente todos los docentes tienen claro para el engrandecimiento institucional, dicho contingente de profesores indican que en la red educativa inicial de Maranganí, casi siempre todos trabajan en armonía y colaboración mutua para tener éxito en la gestión, ya que la institución donde labora muy poco ofrece condiciones favorables en su entorno interno y externo pero fundamentalmente en sus relaciones sociales con la institución.

TABLA 7.- Trabajo en Equipo y Recompensa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	A veces	5	16,7	16,7
	Casi siempre	21	70,0	86,7
	Siempre	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 2



Nota: Tabla 7

Interpretación y análisis. – Sobre el componente trabajo en equipo y recompensa se estimó un 70,0% de los encuestados optaron por responder casi siempre, otro 16,7% adujo a veces y solo 13,3% marco la respuesta de siempre.

La figura anterior muestra que un número apreciable de los maestros de esta red, manifestaron que, casi siempre es política institucional el reconocimiento en sus diversas modalidades a los docentes y estudiantes que destacan dentro y fuera de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, y en ocasiones los reconocimientos estimulan a mejorar la gestión de los aprendizajes y al mismo tiempo estimula la proactividad de los miembros de la institución educativa, esto porque los directivos de la red educativa inicial, muy poco están ayudando y reconociendo los esfuerzos que realizan sus docentes, dicho contingente de maestros adujeron que cuando algún docente tiene problemas dentro y fuera de la institución, no todos cooperan en la

solución de la problemática, y el trabajo en equipo de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, no es parte de la política institucional,

Además no solamente la cuestión económica son formas de estimulación, si no también otras formas desde lo más elemental como el saludo, por otro lado cuando los docentes de la red educativa inicial no cumplen los estándares establecidos, las sanciones son a veces drásticas hasta la separación, ya que en ocasiones son sometidos a presiones para lograr los objetivos, de los mismos maestros se obtuvo que casi siempre consideran que las recompensas y la cooperación son elementos esenciales para generar mejores rendimientos en el trabajo, puesto que no todos los docentes planifican la gestión del aprendizaje en forma unánime al inicio de las labores, a esto se suma que no tienen consideración ni reconocimiento de parte de las autoridades educacionales.

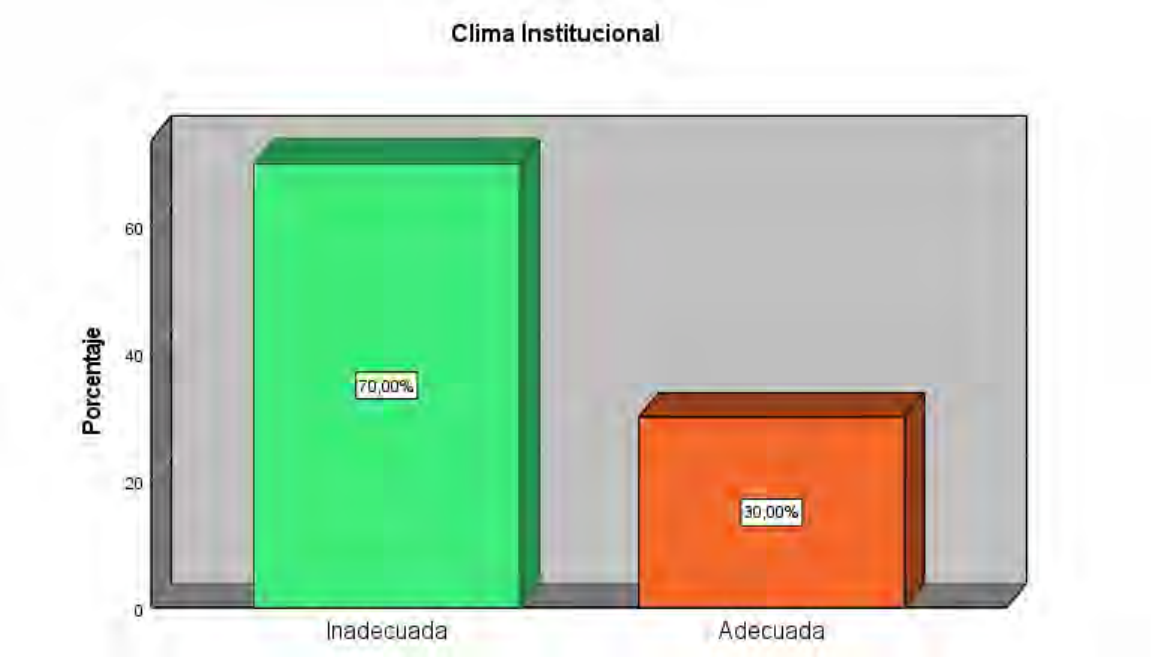
5.3. Resumen variable Clima Institucional.

TABLA 8.- Clima Institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Inadecuada	21	70,0	70,0
Adecuada	9	30,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 3



Nota: Tabla 8

Interpretación y análisis. - El cuadro que antecede muestra en resumen lo hallado en esta variable, en donde el 70,0% de los encuestados optaron por la alternativa de inadecuada, mientras que el 30,0% marco la respuesta de adecuada.

De lo hallado en el cuadro anterior se aprecia que un porcentaje considerable de los maestros respondieron que esta coyuntura es inadecuada lo que corroboró a concluir que existe un clima institucional inadecuado en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto porque casi siempre se identifican con sus entidades educativas, y que el trabajo cooperativo en ocasiones es de forma satisfactoria, así mismo se percibe que en esta red, muy poco se aprecia el trabajo activo sin exclusión, por otro lado en este mismo grupo de maestros se observa que la responsabilidad de trabajo es poco responsable y no todos los docentes planifican en el momento debido sus programaciones, ya que la labor del coordinador de la red, en ocasiones trabaja con responsabilidad.

Por otro lado de este contingente de maestros se halló que en ocasiones es política institucional el reconocimiento a los docentes y estudiantes, y con ello la proactividad de estos profesores. lo que casi siempre genera descontento en sus labor educativa, a esto se adiciona si algún docente tiene problemas dentro o fuera del centro educativo, pocos participan en apoyarlo a solucionar dicho problema, los mismos encuestados aducen que si un maestro no cumple los estándares establecidos, casi siempre las sanciones son drásticas y que a veces las recompensas y la cooperación son elementos esenciales del rendimiento del trabajo, dichos maestros de esta red manifiestan que muy poco son reconocidos de parte de las autoridades educacionales.

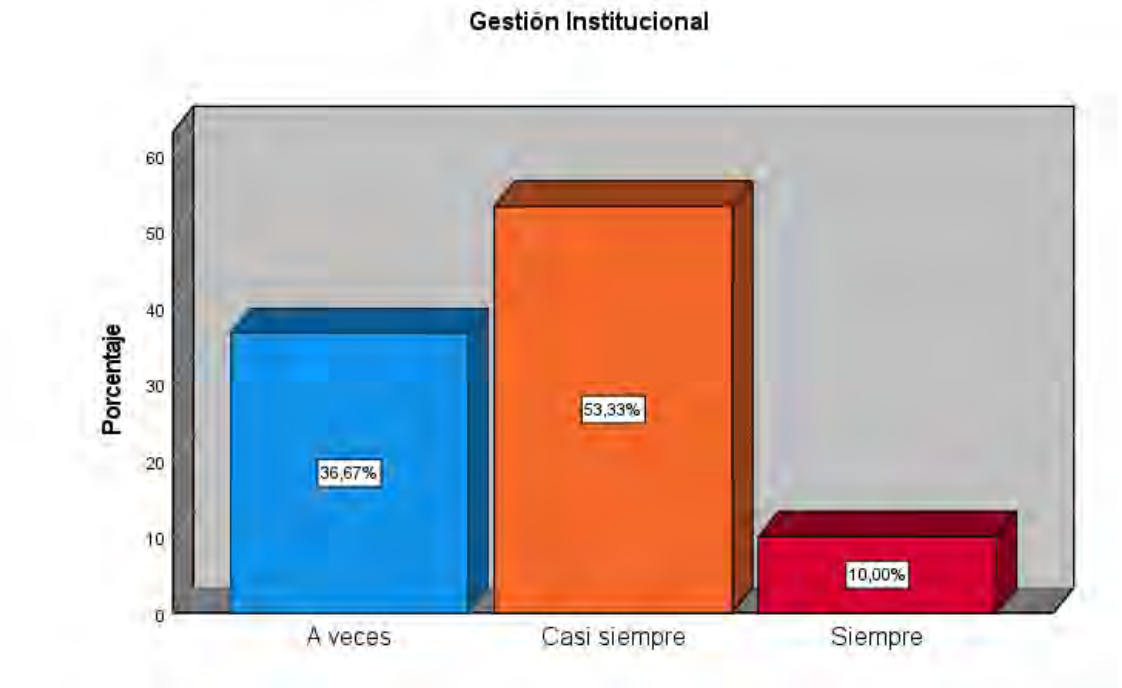
5.4. Resultados de la variable Gestión Educativa.

TABLA 9.- Gestión Institucional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	A veces	11	36,7	36,7
	Casi siempre	16	53,3	90,0
	Siempre	3	10,0	100,0
	Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 4



Nota: Tabla 9

Interpretación y análisis. – Con respecto a este tipo de gestión el cuadro que antecede muestra que un 53,3% de los docentes adujeron casi siempre, otro 36,7% marco la alternativa de a veces, el 10,0% opto por la alternativa de siempre.

De los valores encontrados en la figura anterior se deduce que un número considerable de los maestros encuestados manifestaron que, casi siempre la planificación del tiempo y espacio para la gestión institucional se realiza al inicio del trabajo con todos los docentes, y que además todos los docentes de la institución educativa participan en el proceso de planificación como un equipo de trabajo, porque entienden que así se produce mejor, por otro lado, los mismos encuestados aducen que les parece relevante la forma en que se elaboran las comisiones de trabajo de su institución educativa como forma de gestión compartida, a esto se adiciona que el manual organizacional y funcional de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, parece estar correctamente contextualizado, ya que las normas internas de la institución

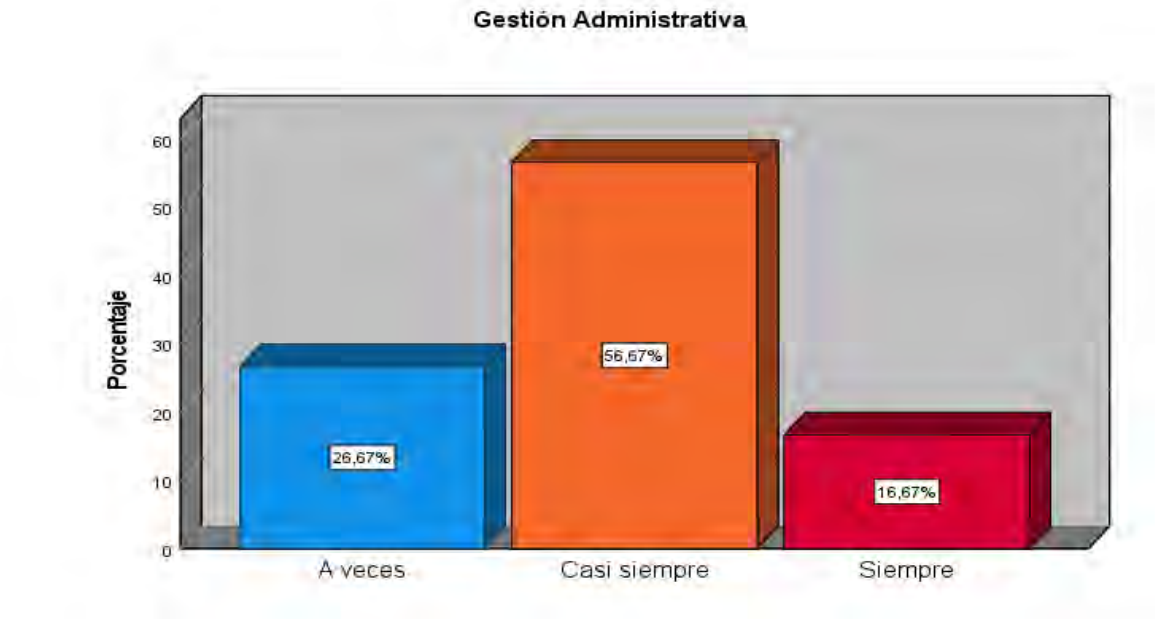
no se aplican por igual a todos los miembros de la comunidad educativa en la que trabajan, además en ocasiones la formación y capacitación docente es parte de una política institucional permanente y continua para lograr mejores resultados en la gestión del aprendizaje, los mismos profesores aducen que casi siempre los resultados de los estudiantes se analizan periódicamente en quipos de trabajo, para posteriormente tomar decisiones para el año siguiente, ya que en la institución educativa nada se hace sin previa planificación, es más, todos estos procesos se realizan con trabajo en equipo.

TABLA 10.- Gestión Administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
	A veces	8	26,7	26,7
	Casi siempre	17	56,7	83,3
	Siempre	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 5



Nota: Tabla 10

Interpretación y análisis. – Con respecto a la segunda dimensión de la gestión administrativa se obtuvo, un 56,7% de los docentes que opinaron casi siempre, otro 26,7% adujo a veces y el 16,7% marco la alternativa de siempre.

De los datos que anteceden sobre la respectiva gestión administrativa se estimó que un porcentaje relevante de los profesores manifestaron que casi siempre, consideran que el presupuesto económico asignado a su dependencia se utiliza de manera específica y equitativa en todas las agencias subsidiarias, y que además con regularidad la distribución de las diversas responsabilidades de su institución se realiza democráticamente entre todos los miembros de la comunidad educativa, los mismos docentes adujeron que los materiales educativos de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, fueron distribuidos a todos a tiempo y oportunamente, además en ocasiones la administración de dicha red, al parecer se realiza de acuerdo con las normas técnicas docentes, puesto que regularmente todos los integrantes de las instituciones

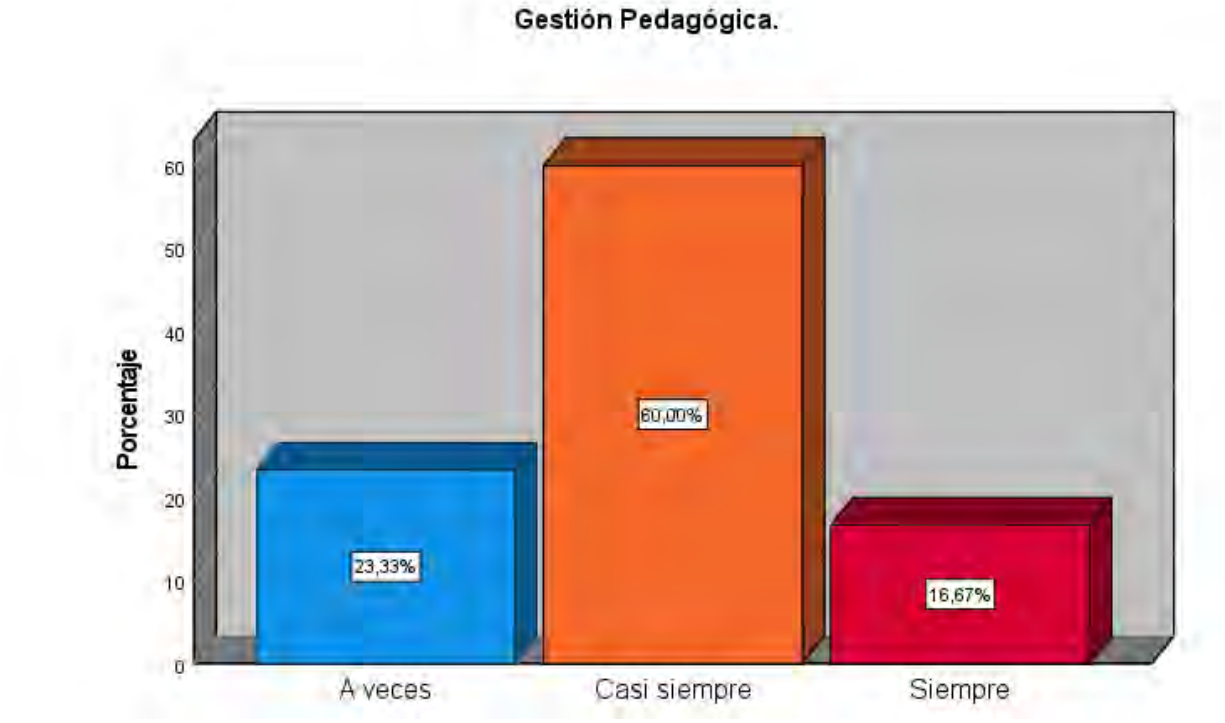
educativas acatan las normas de convivencia, por otro lado este mismo contingente de encuestados manifiestan que el apoyo académico técnico del Ministerio de Educación es a veces específico y oportuno ya que muy poco mejora la administración, los mismos docentes presumen que las normas vigentes para la educación pública no son muy drásticas y descontextualizadas, porque colisionan con la realidad, de allí que la gestión administrativa de la red educativa inicial del distrito de Maranganí es muy burocrática y lenta en su tramitología.

TABLA 11.- Gestión Pedagógica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	7	23,3	23,3
Casi siempre	18	60,0	83,3
Siempre	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 6



Nota: Tabla 11.

Interpretación y análisis. - Con respecto a la tercera dimensión gestión pedagógica, se estimó un 60,0% de los maestros adujeron casi siempre, mientras que el 23,3% marcó la respuesta de a veces, un 16,7% respondió siempre.

Los resultados porcentuales encontrados en el cuadro anterior muestran que un número mayor de los encuestados de dicha red, indican que casi siempre, la institución establece una política de formación docente a largo plazo que es conocida por todos los miembros, y que además sus colegas se esfuerzan por innovar con material nuevo para obtener mejores resultados, de este mismo contingente se obtuvo que en su red, la coordinadora a veces felicita a los docentes que participaron en los cursos de capacitación y formación docente, así mismo en dicho grupo de docentes, los directivos de sus instituciones educativas en ocasiones trabajan arduamente para encontrar aliados

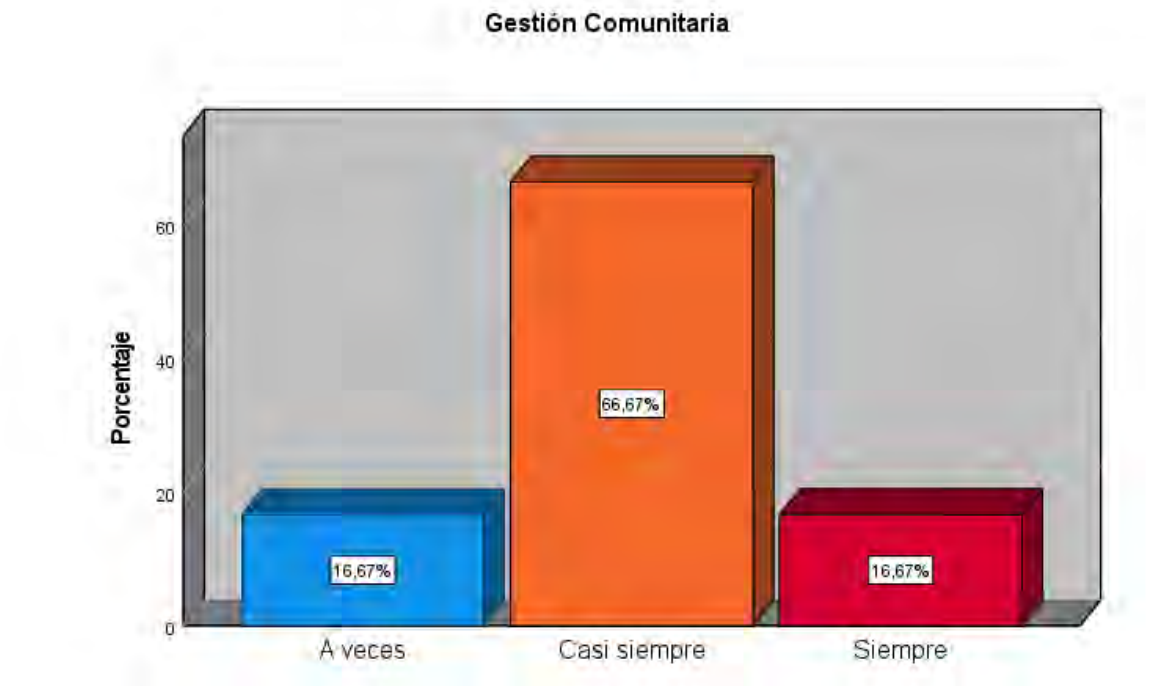
para mejorar los procesos de gestión de la institución educativa, y con regularidad las resoluciones emitidas para su cumplimiento son siempre justas y oportunas para todos los miembros de su institución, a ello se adiciona que el trabajo en equipo es parte de la política institucional de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, los mismos encuestados adujeron que regularmente, el seguimiento y acompañamiento de los docentes es en forma periódica y permanente, puesto que esto es parte de la política institucional para mejorar los procesos, del cual la gestión pedagógica se nutre con la participación de todos los agentes de la institución educativa porque se entiende que todos deben conocer.

TABLA 12.- Gestión Comunitaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	5	16,7	16,7
Casi siempre	20	66,7	83,3
Siempre	5	16,7	100,0
Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 7



Nota: Tabla 12

Interpretación y análisis. - Con referencia a la cuarta dimensión gestión comunitaria, en el cuadro que antecede se obtuvo un, 66,7% de los maestros respondieron a casi siempre, otro 16,7% optó por las alternativas de a veces y siempre respectivamente.

De los datos que anteceden se aprecia que un número considerable de los profesores de esta red, mencionaron que casi siempre, es alentadora la participación de la comunidad educativa de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, fundamentalmente de los padres de familia, a esto se adiciona que los centros educativos de la red educativa inicial, se identifican con la proyección social de la institución hacia la comunidad, los mismos encuestados manifestaron que con regularidad, la coordinación con la policía, el municipio y las iglesias comunitarias es un aspecto de

largo plazo que ayuda a mejorar el proceso de gestión con la comunidad y que además las ONG son aliadas en educación sin las cuales los objetivos de la red educativa inicial de este distrito no hubieran sido posibles, dicho contingente de docentes aducen que a veces están de acuerdo con la participación de los padres en la mejora de la educación en las instituciones educativas a través de su organización de APAFAS, a esto se suma que la misión educativa de la institución tiene un vínculo directo con la comunidad, ya que siempre existe una coordinación permanente, dichos docentes manifestaron que ocasionalmente están en comunicación abierta y permanente con la comunidad, porque se entiende que la educación debe responder al contexto de la comunidad, puesto que de manera regular dichos docentes perciben que la comunidad de su entorno está siempre preocupado y cooperante ante las diversas problemáticas de las instituciones para su solución.

5.5. Resumen variable Gestión Educativa.

TABLA 13-. Gestión Educativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Moderada	27	90,0	90,0
Muy moderada	3	10,0	100,0
Total	30	100,0	

Nota : Elaboración propia.

Figura N° 8



Nota: Tabla 13.

Interpretación y análisis. - En base a los cuadros anteriores, en este último se halló en resumen de esta variable, que el 90,0% de los encuestados marcaron la respuesta de moderada, mientras un 10,0% adujo muy moderada.

Los datos estimados en la figura anterior muestran que un considerable porcentaje de los profesores optó por la respuesta de moderada, acepción que ayudó a concluir que, existe una gestión educativa moderada en la red educativa inicial del

distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto porque en dicha red se aprecia que los maestros mencionan que, casi siempre todos los docentes participan en la planificación como equipo de trabajo, esto en base a comisiones, así mismo manifiestan que el manual de organizaciones y funciones, esta contextualizado, de los mismos encuestados se encontró que la formación y capacitación de dichos maestros es como parte de la política de esta red, así mismo se percibe que los maestros de esta red, con regularidad se esfuerzan por mejorar su enseñanza, del cual a veces es premiado con resoluciones de felicitación por los directivos, de la opinión de este contingente de maestros se encontró que el seguimiento y acompañamiento a dichos docentes es de forma moderada, a esto se suma que el presupuesto asignado en esta red, complace en la entrega de materiales escolares a sus instituciones, a pesar de que existe una administración un poco burocrática y lenta en los trámites, a esto se suma la participación e identificación con la educación de las diferentes instituciones aliadas, el cual van de la mano con la comunidad con el objetivo de mejorar la educación, de la opinión de los maestros de esta red se percibe que existe una comunicación abierta y permanente con la comunidad, esto en bienestar social de la educación de los pobladores de dicha comunidad de Maranganí.

5.6. Prueba de hipótesis general

Culminado el análisis de la estadística descriptiva de los resultados de este proceso investigativo, se procedió a la comprobación de nuestros supuestos hipotéticos, mediante la estadística inferencial utilizando para este caso el modelo estadístico de Tau b de Kendall, estas estimaciones se muestran en los siguientes cuadros:

TABLA 14.- ***Correlación Clima Institucional y Gestión Educativa.***

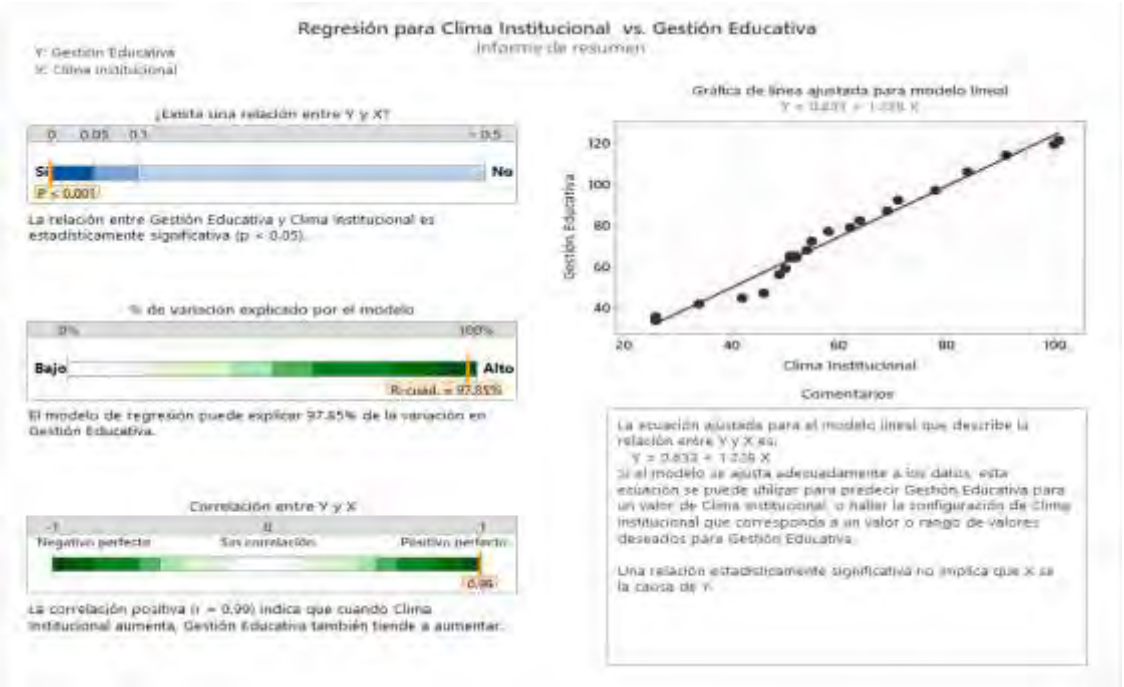
			Clima Institucional	Gestión Educativa
Tau_b de Kendall	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,824
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Educativa	Coeficiente de correlación	,824	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadisticas	Ho: Clima institucional y Gestión educativa no se relacionan significativamente.
	Ha: Clima institucional y Gestión educativa se relacionan significativamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	$0,824$ = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 27

Figura N° 9



Nota: SPSS V. 27

Conclusión. – La tabla de dos por dos, que antecede, muestra que existe una alta correlación entre las dos variables de investigación, así mismo se aprecia que existe una

alta significatividad, de esto se concluye que, existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, Esto respalda la gráfica de regresión donde se afirma que si el clima institucional va siendo inadecuado, entonces la gestión educativa será moderada, en esta red educativa.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Estimaciones estadísticas también se efectuaron para las hipótesis específicas, cuyos resultados se muestran en los siguientes cuadros.

TABLA 15.-

1.- ***Correlación Clima Institucional y Gestión Institucional.***

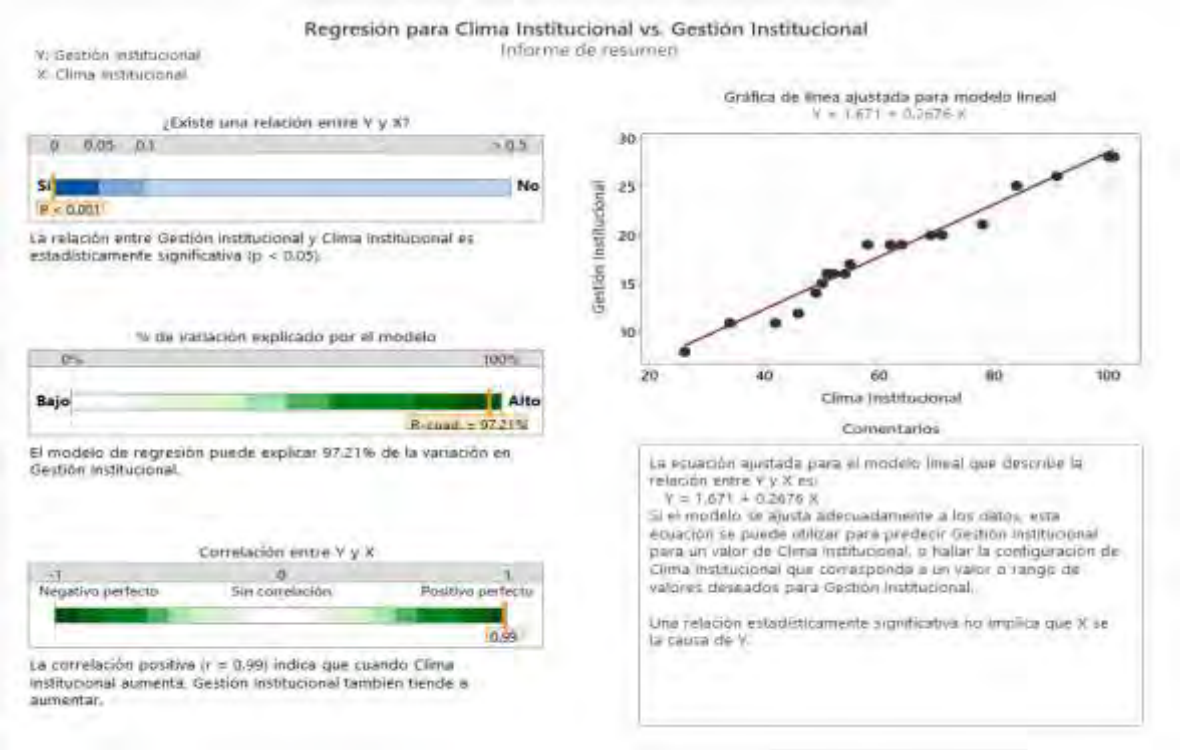
			Clima Institucional	Gestión Institucional
Tau_b de Kendall	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,868
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Institucional	Coeficiente de correlación	,868	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Clima institucional y Gestión institucional no se relacionan significativamente.
	Ha: Clima institucional y Gestión institucional se relacionan significativamente
Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	$0{,}868$ = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0{,}000$
Conclusión	Como $p < 0{,}05$, Existe relación alta y significativa

FUENTE: SPSS V 27

Figura N° 10



Nota: SPSS V. 27

Conclusión. – La tabla de dos por dos, que antecede, muestra que existe una alta correlación entre las dos variables de investigación, así mismo se aprecia que existe una alta significatividad, de esto se concluye que, hay una correlación alta y significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, a esto respalda la gráfica de regresión donde se afirma que si el clima institucional va siendo moderado, entonces la gestión institucional será moderada, en esta red educativa.

TABLA 16. -

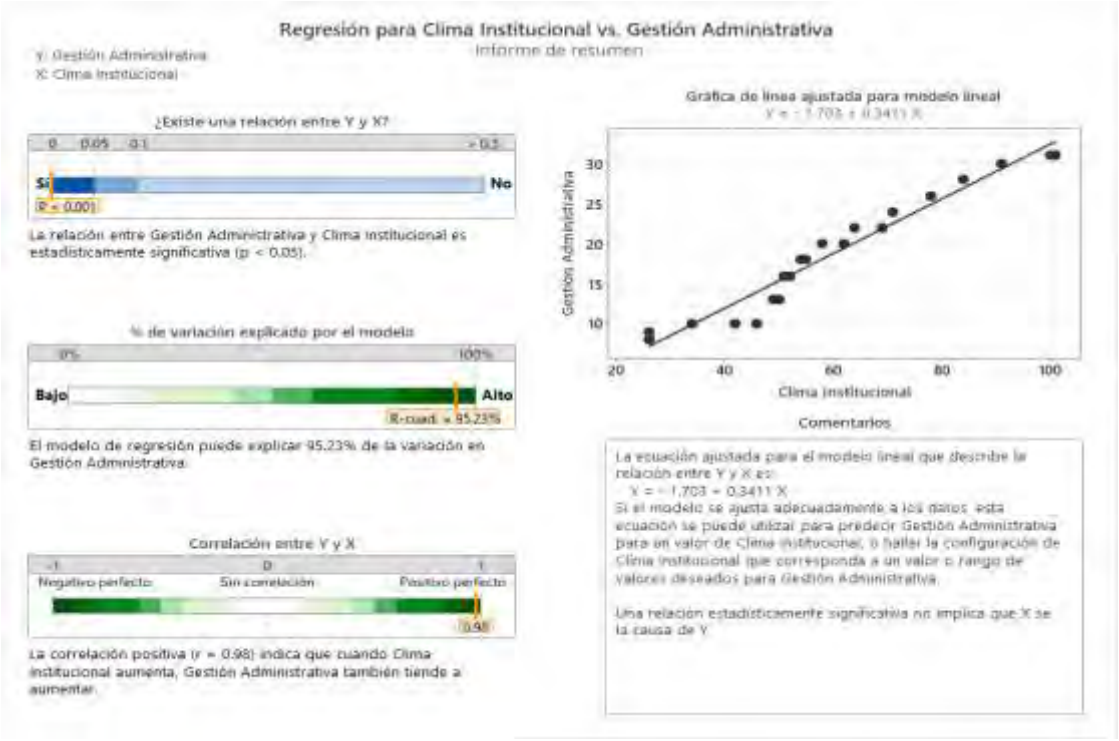
2.- ***Correlación Clima Institucional y Gestión Administrativa.***

			Clima Institucional	Gestión Administrativa
Tau_b de Kendall	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,807
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,807	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Clima institucional y Gestión administrativa no se relacionan significativamente.
	Ha: Clima institucional y Gestión administrativa se relacionan significativamente
Nivel de significación	$\alpha = 0{,}05$
Coeficiente de correlación	$0{,}807$ = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0{,}000$
Conclusión	Como $p < 0{,}05$, Existe relación alta y significativa

Figura N° 11



Nota: SPSS V 27

Conclusión. - La tabla de dos por dos que antecede muestra que existe una alta correlación entre las dos variables de investigación. Asimismo, se aprecia que existe una alta significatividad. De ello se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la Red Educativa Inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, a esto respalda la gráfica de regresión donde se afirma que si el clima institucional va siendo moderado, entonces la gestión administrativa será moderada, en esta red educativa.

TABLA 17.-

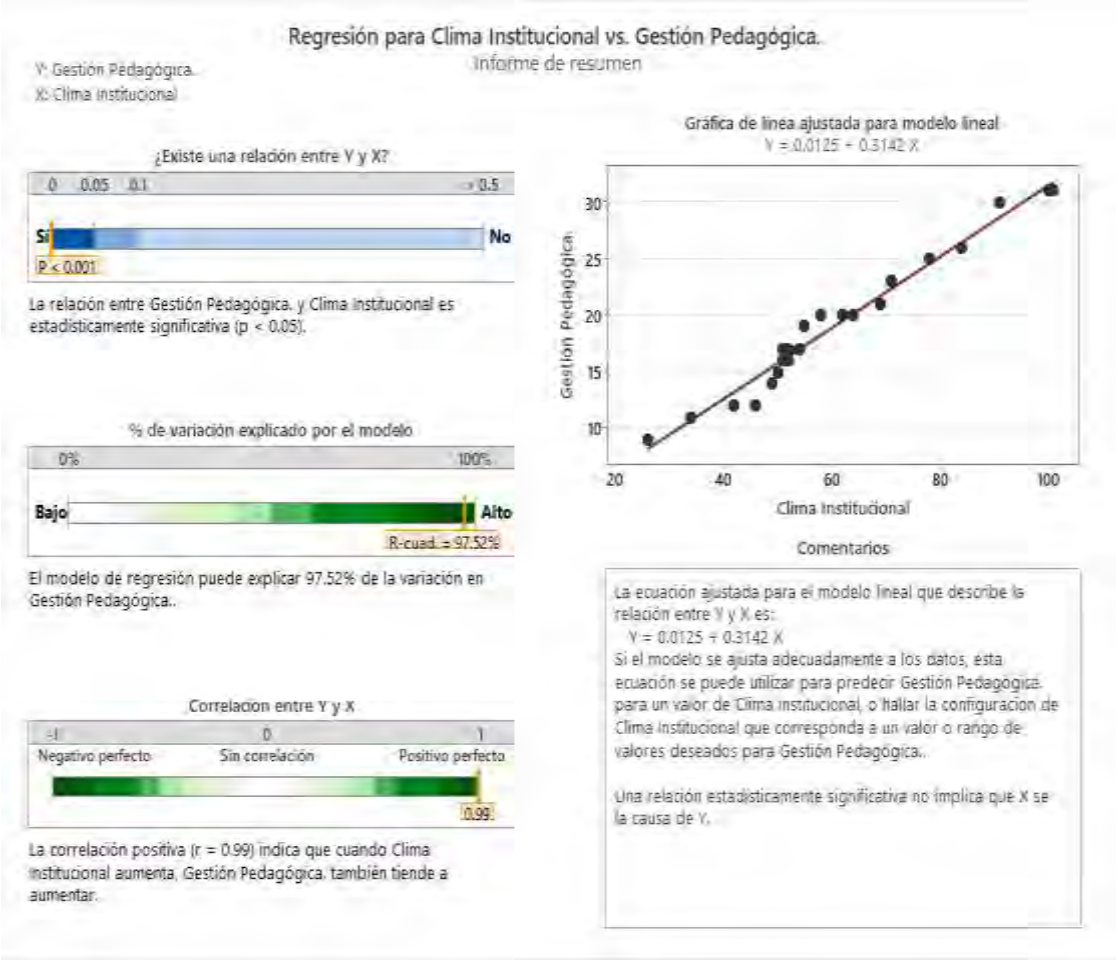
3.- ***Correlación Clima Institucional y Gestión Pedagógica.***

			Clima Institucional	Gestión Pedagógica.
Tau_b de Kendall	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,847
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Pedagógica.	Coeficiente de correlación	,847	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Clima institucional y Gestión administrativa no se relacionan significativamente. Ha: Clima institucional y Gestión administrativa se relacionan significativamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,807 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

Figura N° 12



Nota: SPSS V 27

Conclusión. - La tabla de dos por dos, que antecede, muestra que existe una alta correlación entre las dos variables de investigación, así mismo se aprecia que existe una alta significatividad, de ello se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, a esto respalda la gráfica de regresión donde se afirma que si el clima institucional va siendo moderado, entonces la gestión pedagógica será moderada, en esta red educativa.

TABLA 18.-

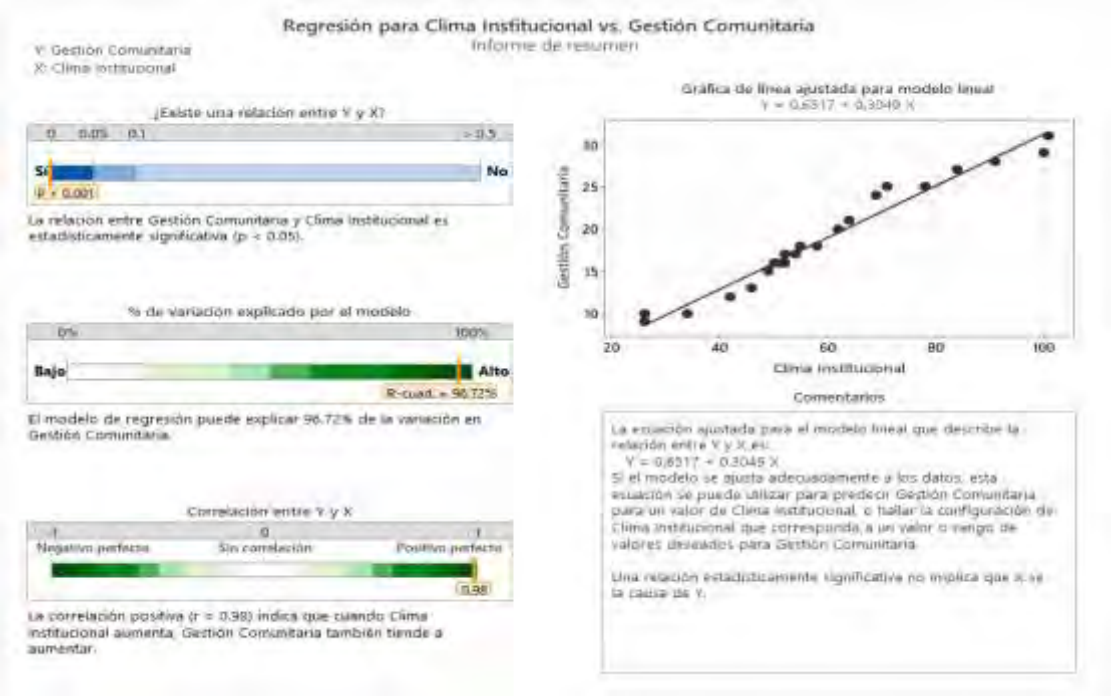
4.- ***Correlación Clima Institucional y Gestión Comunitaria.***

			Clima Institucional	Gestión Comunitaria
Tau_b de Kendall	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,864*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Gestión Comunitaria	Coeficiente de correlación	,864*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Clima institucional y Gestión administrativa no se relacionan significativamente.
	Ha: Clima institucional y Gestión administrativa se relacionan significativamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coeficiente de correlación	0,807 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación alta y significativa

Figura N° 13



Nota: SPSS V 27

Conclusión. - La tabla de dos por dos que antecede, muestra que existe una alta correlación entre las dos variables de investigación, así mismo se aprecia que existe una alta significatividad, de esto se concluye que, existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión comunitaria en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, a esto respalda la gráfica de regresión donde se afirma que si el clima institucional va siendo moderado, entonces la gestión comunitaria será moderada, en esta red educativa.

DISCUSIÓN

Toda organización o entidad que trabaja con personas, tendrá logros positivos en sus objetivos planificados, siempre y cuando exista una coordinación adecuada entre dicho personal, de suceder lo contrario la productividad será de menor relevancia, es desde allí que en la respectiva indagación se pretende ver cuál es la relación entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, y para tener mejores argumentos sobre este proceso investigativo se elaboró instrumentos que resultaron de cada variable el cual fue aplicado a las unidades de análisis de esta indagación estos resultados en su descripción analítica en base a los porcentajes más relevantes se aprecian en los párrafos más adelante.

En referencia a los datos de la primera variable en el cuadro, seis sobre la identidad y responsabilidad se estimó que el 66,7%, de los maestros adujeron que todos sus compañeros se identifican y se sienten altamente motivados con sus instituciones educativas donde laboran actualmente, así mismo aducen que es parte de la política institucional sentirse identificado y cooperar con su grandeza de la institución educativa que les alberga y trabajan actualmente, a esto se suma que sienten que trabajan en su institución es un aspecto que le hace distinción profesional y por lo tanto se labora con total satisfacción, de este mismo contingente se obtuvo que casi siempre, cuando hay actividades programadas por la institución, todos los docentes participan activamente sin exclusión, dicho grupo de profesores presienten que muchos docentes no se identifican adecuadamente en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, año 2025.

Según Alvarado, (2000) “Las redes educativas es una buena experiencia educativa donde los centros educativos de similares características intercambian y mejoran sus experiencias” (p.56).

Por otro lado los mismos encuestados manifestaron que trabajar en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, se percibe también que todos los docentes planifican con antelación las programaciones curriculares debidamente adecuadas en la realidad, y que en ocasiones es política institucional que ningún docente puede ingresar a clase sin haber pasado por el visto bueno del coordinador de la red educativa inicial de este distrito, a ello se adiciona que la identidad y responsabilidad con la institución educativa es algo que espontáneamente todos los docentes tienen claro para su engrandecimiento de su institución, así mismo sobre la dimensión trabajo en equipo y recompensa en el cuadro siete, se halló un 70,0% de los docentes manifestaron que, casi siempre es política institucional el reconocimiento en sus diversas modalidades a los docentes y estudiantes que destacan dentro y fuera de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, y en ocasiones los reconocimientos estimulan a mejorar la gestión de los aprendizajes y al mismo tiempo estimula la proactividad de los miembros de la institución, esto porque los directivos de la red educativa inicial, muy poco están ayudando y reconociendo los esfuerzos que realizan sus docentes, dicho contingente de maestros adujeron que cuando algún docente tiene problemas dentro y fuera de la institución, no todos cooperan en la solución de la problemática, y el trabajo en equipo de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, no es parte de la política institucional, y que además no solamente la cuestión económica son formas de estimulación, si no también otras formas desde lo más elemental como el saludo, por otro lado cuando los docentes de la red educativa inicial del distrito no

cumplen los estándares establecidos, las sanciones son a veces drásticas, de los datos que anteceden en el cuadro ocho en resumen sobre esta variable se halló que el 70,0% de los maestros marcaron la alternativa de inadecuada, del cual se concluyó que, existe un clima institucional inadecuado en la red educativa inicial del distrito de Maranganí provincia de Canchis.

Chambilla, (2023) "A diferencia de los resultados del clima institucional inadecuado encontrado en este trabajo, este autor llegó que el clima institucional en Tamaulipas es adecuado, se entiende posiblemente por ser realidades muy distintas" (p.3)

Se procedió también al análisis descriptivo de la segunda variable, del cual en la dimensión de gestión institucional en el cuadro nueve se obtuvo un 53,3% de los encuestados adujeron que, casi siempre la planificación del tiempo y espacio para la gestión institucional se realiza al inicio del trabajo con todos los docentes, y que además todos los docentes de las instituciones educativas participan en el proceso de planificación como un equipo de trabajo, porque entienden que así se produce mejor, por otro lado, los mismos encuestados aducen que, les parece relevante la forma en que se elaboran las comisiones de trabajo de su institución como forma de gestión compartida, a esto se adiciona que el manual organizacional y funcional de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, parece estar correctamente contextualizado, ya que las normas internas de la institución no se aplican por igual a todos los miembros de la comunidad educativa en la que trabajan, referente a la dimensión administrativa se halló en el cuadro diez un 56,7%, mencionó que casi siempre consideran que el presupuesto económico asignado a su dependencia se utiliza de manera específica y equitativa en todas las agencias subsidiarias, y que además con regularidad la

distribución de las diversas responsabilidades de su institución se realiza democráticamente entre todos los miembros de la comunidad educativa, los mismos docentes adujeron que los materiales educativos de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, fueron distribuidos a todos a tiempo y oportunamente, además en ocasiones la administración de dicha red.

A sí mismo Gonzales, (2020) “El estado debe de prever las acciones necesarias para garantizar un inicio de labores debidamente dotadas de todos los medios y materiales que requieren los docentes” (p,67)

Al parecer se realiza de acuerdo con las normas técnicas docentes, puesto que regularmente todos los integrantes de las instituciones educativas acatan las normas de convivencia, así mismo en lo que respecta al componente Pedagógica en el cuadro once se estimó un 60,0% de los profesores mencionaron que casi siempre, la institución establece una política de formación docente a largo plazo que es conocida por todos los miembros, y que además sus colegas se esfuerzan por innovar con material nuevo para obtener mejores resultados, de este mismo contingente se obtuvo que en su institución educativa, el director a veces felicita a los docentes que participaron en los cursos de capacitación y formación docente, así mismo en dicho grupo de docentes los directivos de sus instituciones educativas en ocasiones trabajan arduamente para encontrar aliados para mejorar los procesos de gestión de la institución educativa, y con regularidad las resoluciones emitidas para su cumplimiento son siempre justas y oportunas para todos los miembros de su institución educativa, por otro lado en el cuadro doce en lo referente a la comunitaria se obtuvo un 66,7% que adujo, casi siempre, es alentadora la participación de la comunidad educativa de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, fundamentalmente de los padres de familia, a esto se adiciona que los

centros educativos de la red educativa inicial, se identifican con la proyección social de la institución hacia la comunidad, los mismos encuestados manifestaron que con regularidad, la coordinación con la policía, el municipio y las iglesias comunitarias es un aspecto de largo plazo que ayuda a mejorar el proceso de gestión con la comunidad y que además las ONG son aliadas en educación sin las cuales los objetivos de la Red de este distrito no hubieran sido posibles, a todo lo anterior se adiciona el resumen de esta variable donde en el cuadro trece se halló un 90,0% de los maestros marcaron la respuesta de moderada acepción que ayudó a concluir que Existe una gestión educativa moderada en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis,

Por otra parte, Barasorda (2023) "Llegaron que la gestión educativa de los centros educativos de Celendín es propicios y alentadores, con el trabajo de investigación que hemos realizado se asemejan porque en la Red Inicial de Maranganí la Gestión Educativa es moderado" (p,71)

Culminado el análisis descriptivo de los resultados del cuestionario aplicado a los maestros, se realizó el análisis de la estadística inferencial, para poder observar el nivel de correlación que hay entre las variables, es desde allí que de lo encontrado en el cuadro catorce se obtuvo un coeficiente de 0,824, que en contraste con los niveles de Kendall, se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto corroborado con la recta de regresión donde se aprecia que, si la primera variable se da de forma moderada entonces la segunda variable también será moderada, similar proceso se efectuó para las hipótesis específicas.

Finalmente, Sánchez (2023) “El presente antecedente sobre este estudio se llegó a la conclusión que si el clima institucional es bueno también la gestión educativa mejora y en caso contrario del clima institucional la gestión baja” (p.70)

CONCLUSIONES

PRIMERA. – Se encontró que en esta red educativa inicial el nivel de relaciones interpersonales es de forma moderada, acepción que ayudó a concluir que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto por lo hallado en el cuadro catorce donde se estimó un coeficiente de 0,824, alta correlación, a esto se suma lo encontrado en la recta de regresión donde se afirma que si el clima institucional va siendo inadecuado, entonces la gestión educativa será moderada, en esta red educativa.

SEGUNDA. – Se apreció que en esta red educativa inicial, las relaciones comunicativas de los maestros tienen una fluidez regular, puesto que muchos de ellos laboran en diferentes entidades educativas, es desde allí que de esta experiencia se concluye que, existe un clima institucional inadecuado en la red educativa inicial del distrito de Maranganí provincia de Canchis, esto por lo estimado en el cuadro ocho que obtuvo el 70,0% de los encuestados optaron por la alternativa de inadecuada, mientras que el 30,0% marcó la respuesta de adecuada.

TERCERA. – Se percibe que las diferentes acciones, para el logro de sus objetivos de dicha red, se realizan de forma regular porque no todos participan en dichas gestiones, es desde allí que se concluye que, existe una gestión educativa moderada en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto de lo

hallado en el cuadro trece donde se encontró un el 90,0% de los encuestados marcaron la respuesta de moderada, mientras un 10,0% adujo muy moderada.

CUARTA. – Dentro de la respectiva red de maestros, se encontró que ellos realizan sus gestiones de manera esporádica y sus actividades de planificación, de esto que se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión institucional en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto por lo hallado en el cuadro quince, donde se estimó un coeficiente de 0,868, alta correlación, a esto se suma lo encontrado en la recta de regresión donde se afirma que si el clima institucional es moderada, entonces la gestión institucional será moderada, en esta red educativa.

QUINTA. – Se percibe en esta agrupación de maestros, que la normatividad se implementa de forma regular, situación que ayudó a concluir que existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión administrativa en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto por lo estimado en el cuadro dieciséis donde se estimó un coeficiente de 0,807, alta correlación, a esto se suma lo encontrado en la recta de regresión donde se afirma que si el clima institucional es moderado, entonces la gestión administrativa será moderada, en esta red educativa.

SEXTA. – Se logró encontrar que los maestros de este contingente, laboran ocasionalmente para desarrollar sus planificaciones de forma eficiente, del cual se concluye que, una relación significativa entre el clima institucional y la gestión pedagógica en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis,

esto por lo estimado en el cuadro diecisiete donde se estimó un coeficiente de 0,847, alta correlación, a esto se suma lo encontrado en la recta de regresión donde se afirma que si el clima institucional es moderada, entonces la gestión pedagógica será moderada, en esta red educativa.

SEPTIMA. – De esta experiencia investigativa se percibe que los maestros tienen una proyección comunal, en el ámbito donde se desempeñan pedagógicamente. Es por ello que se concluye que, existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión comunitaria en la red educativa inicial del distrito de Maranganí, provincia de Canchis, esto por lo estimado en el cuadro dieciocho donde se estimó un coeficiente de 0,864, alta correlación, a esto se suma lo encontrado en la recta de regresión donde se afirma que si el clima institucional es moderada, entonces la gestión comunitaria será moderada, en esta red educativa.

SUGERENCIAS

* Se sugiere a los especialistas de la UGEL Canchis implementar talleres de capacitación dirigidos a los docentes de la red educativa inicial del distrito de Maranganí, orientados al fortalecimiento de las habilidades blandas, las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva y el trabajo colaborativo, con la finalidad de contribuir al mejoramiento del clima institucional y favorecer un adecuado desarrollo de la gestión educativa.

* Se sugiere a los docentes y responsables de la red educativa inicial del distrito de Maranganí promover espacios periódicos de diálogo, integración y trabajo colaborativo entre los miembros de la red, considerando que las relaciones comunicativas presentan dificultades. Estas acciones permitirán fortalecer la comunicación, la confianza y las relaciones interpersonales entre los docentes de las diferentes instituciones educativas que conforman la red.

* Se sugiere a los docentes y responsables de la red educativa inicial del distrito de Maranganí fortalecer la planificación, coordinación y participación conjunta en las diferentes acciones orientadas al cumplimiento de los objetivos de la red, promoviendo una mayor participación de todos sus integrantes, con la finalidad de contribuir al mejoramiento del nivel de la gestión educativa identificado como moderado.

* Se sugiere a los responsables de la red educativa inicial del distrito de Maranganí promover reuniones periódicas de coordinación y planificación entre los docentes, estableciendo acuerdos y mecanismos de seguimiento de las actividades programadas, con la finalidad de fortalecer la gestión institucional y favorecer una mayor articulación entre los miembros de la red.

* Se sugiere a los responsables de la red educativa inicial del distrito de Maranganí fortalecer la gestión administrativa mediante la orientación y actualización de los docentes respecto al cumplimiento de la normatividad educativa, así como mediante una adecuada organización y coordinación de las actividades administrativas, con la finalidad de contribuir al mejor desarrollo de la gestión administrativa de la red.

* Se sugiere a los docentes de la red educativa inicial del distrito de Maranganí fortalecer los procesos de planificación y coordinación pedagógica mediante reuniones periódicas de intercambio de experiencias, elaboración conjunta de estrategias y revisión de las actividades planificadas, con la finalidad de mejorar el desarrollo de la gestión pedagógica en las instituciones educativas que conforman la red.

* Se sugiere a los docentes y responsables de la red educativa inicial del distrito de Maranganí fortalecer la articulación con las familias, autoridades comunales y demás actores de la comunidad mediante actividades de participación e integración, con la finalidad de favorecer una mayor vinculación entre la red educativa y su entorno y contribuir al fortalecimiento de la gestión comunitaria.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarado, O. (2000). *Gestion de la Educación.* Lima.: San Marcos.

Barasorda, J. (2023). *"Clima Institucional en los Centros Educativos Secundarios de Celendín.* celendin.: Universitaria.

Chambilla, J. (2023). *Tesis de clima institucional y gestion educativa en mexico.* México.: Universitaria.

Chiavenato, I. (2000). *Gestión en las Organizaciones.* México.: Universitaria.

Chiavenato, I. (2011). *El capital humano de las organizaciones, 9° ed.* McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración ed. 8.* McGraw-Hill/Interamericana.

Chile, A. (2022). *Estructura curricular y pertinencia con la formación de profesionales en educación.* Instituto Latinoamericano de Altos Estudios (ILAE).

Coll, C. (2020.). *Ha trabajado en temas relacionados con el clima escolar y su influencia en el aprendizaje.* Juarez.: UNAN.

Escobar, Z. (2022). *"Gestión educativa y clima institucional de docentes de los centros de educación técnico productiva del distrito de Comas, Lima 2020".* UCV.

Fisman, D. (2012.). *Liderazgo en Acción.* Lima.: PUCP.

Gonzalez, F. (2020). *Su trabajo se centra en el impacto del clima escolar en la gestión educativa y el desarrollo de competencias.* Lima.: Editorial San Marcos.

Gonzalez, M. y. (2020). *Han realizado estudios recientes sobre la influencia del clima organizacional en la motivación y el desempeño laboral.* Lima.: Metro Color.

Hinojosa, C. (2018). *"El clima institucional y la administración de los instrumentos de gestión Pedagógica por los docentes de la Institución educativa inicial Piloto 67 de Sicuani - Cusco - 2017".* UNSAA.

Rojas, M. (2020). *Gestión educativa y liderazgo en instituciones educativas peruanas".* Lima.: Edit. San Marcos.

Sanchez, M. (2023). *Clima Institucional y su Impacto en la Gestión Educativa en Instituciones Públicas del Distrito de San Sebastián".* Cusco.: Universidad Andina.

Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership, 4° ed.* John Wiley & Sons.

Stoll, L. y. (1996). *Changing Our Schools: Linking School Effectiveness and School Improvement.* Open University Press.

Stringer, R. (2006). *Ha aportado nuevas perspectivas sobre cómo el clima organizacional afecta la efectividad y el bienestar de los empleado.* Juarez.: Mexico.

Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate.* Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

ANEXO

a. **INSTRUMENTOS.**

b. **SOLICITUD,**

c. **CONSTANCIA.**

d. **FOTOS.**

e. **MATRIZ.**

f. **DATA ESTADISTICA.**

g. **INFORME DE DICTAMINANTES**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POST GRADO

ENCUESTAS PARA CLIMA INSTITUCIONAL.

Estimado Docente.

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI, PROVINCIA DE CANCHIS, AÑO 2025".** Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación. La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. Responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. **GRACIAS.**

Nota: marque con un (X) la alternativa que vea por conveniente.

VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

A	**Dimensión: Identidad y Responsabilidad.**	**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
1	Percibe que todos sus compañeros se identifican y se sienten altamente motivados con las instituciones educativas donde laboran actualmente.				
2	Es parte de la política institucional sentirse identificado y cooperar con su grandeza de la institución educativa que nos alberga y trabajamos actualmente.				
3	Siento que trabajar en mi institución educativa, es un aspecto que me hace distinción profesional y por lo tanto se labora con total satisfacción.				
4	Cuando hay actividades programadas por la institución educativa, todos los docentes participan activamente sin exclusión.				
5	Presiento que muchos docentes no se identifican adecuadamente en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025.				
6	Trabajar en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025, le hace sentir orgulloso de laborar en este proyecto especial de la educación.				
7	Siente que los docentes de la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año				

	2025, asumen las decisiones con mucha responsabilidad y en muchos casos dan más de lo debido.				
8	El seguimiento y evaluación es parte de la política institucional de la red educativa inicial del distrito de Maranganí y por lo tanto todos los docentes asumen con mucha responsabilidad.				
9	Todos los docentes de la red educativa inicial del distrito de Marangani, planifican con antelación las programaciones curriculares debidamente adecuadas en la realidad.				
10	Es política institucional que ningún docente puede ingresar a clase sin haber pasado por el visto bueno del coordinador de área de la red educativa inicial del distrito de Marangani				
11	La identidad y responsabilidad con la institución educativa es algo que todos los docentes tenemos claro para su engrandecimiento de nuestra institución.				
12	En la red educativa inicial del distrito de Marangani todos los docentes trabajamos en armonía y colaboración mutua para tener éxito en la gestión.				
13	La institución donde labora ofrece condiciones favorables en su entorno interno y externo, pero fundamentalmente en sus relaciones sociales con la institución.				
	Dimensión: Trabajo en Equipo y Recompensa.	**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**siempre**
14	Es política institucional el reconocimiento en sus diversas modalidades a los docentes y estudiantes que destacan dentro y fuera de la red educativa inicial del distrito de Marangani.				
15	Los reconocimientos estimulan a mejorar la gestión de los aprendizajes y al mismo tiempo estimula la proactividad de los miembros de la Institución educativa.				
16	En muchos casos los directivos de la red educativa inicial del distrito de Marangani, siempre están ayudando y reconociendo los esfuerzos que realizan sus docentes.				
17	Cuando algún docente tiene problemas dentro y fuera de la institución, todos cooperan en la solución de la problemática, es una política institucional.				
18	El trabajo en equipo de la red educativa inicial del distrito de Marangani, es parte de la política institucional porque se entiende que así se produce mejor				
19	Es parte de la política institucional de la red educativa inicial del distrito de Marangani, trabajar siempre en cooperación y equipo porque se produce mejor.				

20	No solamente la cuestión económica son formas de estimulación si no también, otras formas desde lo más elemental como el saludo.				
21	Cuando los docentes de la red educativa inicial del distrito de Marangani no cumplen los estándares establecidos, las sanciones son muy drásticas hasta la separación.				
22	Siente que los docentes de la red educativa inicial del distrito de Marangani, son sometidos a presiones para lograr los objetivos.				
23	Considera que las recompensas y la cooperación son elementos esenciales para generar mejores rendimientos en el trabajo.				
24	El trabajo en equipo y la cooperación es parte de la política institucional de la red educativa inicial del distrito de Marangani.				
25	En la red educativa inicial del distrito de Marangani todos los docentes planificamos la gestión del aprendizaje en forma unánime al inicio de las labores.				
26	En la red educativa inicial del distrito de Marangani el docente no tienen consideración ni reconocimiento de parte de las autoridades educacionales.				

MUCHAS GRACIAS.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POST GRADO

ESCUESTAS SOBRE GESTIÓN EDUCATIVA.

Estimado Docente.

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI, PROVINCIA DE CANCHIS, AÑO 2025".** Trabajo que se realiza para optar el título profesional de Maestro en Educación. La información que nos proporcione es valiosa; por lo que pedimos a Ud. responder a todas las preguntas con sinceridad, respuestas que se mantendrán en reserva. **GRACIAS.**

VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA.

	Dimensión: Gestión Institucional	**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
1	La planificación del tiempo y espacio para la gestión institucional se realiza al inicio del trabajo con todos los docentes.				
2	Todos los docentes de la institución educativa participan en el proceso de planificación como un equipo de trabajo, porque entendemos que así se produce mejor.				
3	Le parece relevante la forma en que se elaboran las comisiones de trabajo de nuestra institución como forma de gestión compartida.				
4	El Manual organizacional y funcional de la red educativa inicial del distrito de Marangani, Está correctamente contextualizado.				
5	Cree que las normas internas de la institución se aplican por igual a todos los miembros de la comunidad educativa en la que trabaja.				
6	La formación y capacitación docente es parte de una política institucional permanente y continúa para lograr mejores resultados en la gestión del aprendizaje.				
7	Los resultados de los estudiantes se analizan periódicamente en quipos de trabajo, para posteriormente tomar decisiones para el año siguiente.				
8	En la Institución nada se hace sin previa planificación, es más, todos estos procesos se realizan con trabajo en equipo.				
	Dimensión: Gestión Pedagógica.	**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**siempre**

9	Para beneficio de profesores y estudiantes, la institución ha establecido una política de formación docente a largo plazo que es conocida por todos los miembros.				
10	Los colegas se esfuerzan por innovar sus áreas de estudio con material nuevo para obtener mejores resultados.				
11	En esta red, la coordinadora felicita a los docentes que participan en los cursos de formación y actualización docente.				
12	Los directivos de la red trabajan arduamente para encontrar aliados para mejorar los procesos de gestión de la institución.				
13	Las resoluciones emitidas para su cumplimiento son siempre justas y oportunas para todos los miembros de su la red educativa				
14	El trabajo en equipo es parte de nuestra política institucional de la red educativa inicial del distrito de Marangani.				
15	El seguimiento y acompañamiento de los docentes es de forma periódica y permanente es parte de la política institucional para mejorar los procesos.				
16	La gestión pedagógica se nutre con la participación de todos los agentes de la red educativa, porque se entiende que todos deben conocerla.				
	Dimensión: Gestión Administrativa	**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**siempre**
17	Considera que el presupuesto económico asignado a su dependencia se utiliza de manera específica y equitativa en todas las agencias subsidiarias.				
18	La distribución de las diversas responsabilidades de nuestra institución se realiza democráticamente entre todos los miembros de la comunidad educativa.				
19	Los materiales educativos de la red educativa inicial del distrito de Marangani fueron distribuidos a todos a tiempo y oportunamente				
20	La administración de la red educativa inicial del distrito de Marangani al parecer se realiza de acuerdo con las normas técnicas docentes.				
21	Todos los integrantes de las instituciones educativas acatan las normas de convivencia de la red educativa inicial del distrito de Marangani.				
22	El apoyo académico técnico del Ministerio de Educación es específico y oportuno ya que mejora la administración.				
23	Presumo que las normas vigentes para la educación pública son muy drásticas y descontextualizadas, porque colisionan con la realidad.				

24	La gestión administrativa de la red educativa inicial del distrito de Marangani es muy burocrática y lenta en su tramitología.				
	Dimensión: Gestión Comunitaria	**Nunca**	**A veces**	**Casi siempre**	**siempre**
25	Es alentadora la participación de la comunidad educativa de la red educativa inicial del distrito de Marangani fundamentalmente los padres de familia. .				
26	Las instituciones educativas de la red educativa inicial del distrito de Marangani se identifican con la proyección social de la institución hacia la comunidad.				
27	La coordinación con la policía, el municipio y las iglesias comunitarias es un aspecto de largo plazo que ayuda a mejorar el proceso de gestión con la comunidad.				
28	Las ONG son aliadas en educación sin las cuales los objetivos de la red educativa inicial del distrito de Marangani no serían posibles				
29	¿Está de acuerdo con la participación de los padres en la mejora de la educación en las instituciones educativas a través de su organización APAFAS?				
30	La misión educativa de la institución tiene un vínculo directo con la comunidad, ya que siempre existe una coordinación permanente.				
31	Siempre estamos en comunicación abierta y permanente con la comunidad, porque se entiende que la educación debe responder al contexto de la comunidad.				
32	Los docentes percibimos que la comunidad de nuestro entorno esta siempre preocupado y cooperante ante las diversas problemáticas del colegio para su solución.				

Muchas Gracias estimado colega.

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA A DOCENTES DE RED EDUCATIVA INICIAL MARANGANÍ

PROFESORA COORDINADORA DE LA RED EDUCATIVA INICIAL DE MARANGANÍ

Yo, Anabel Aragón Muñoz, identificada con D.N.I. N° 24713990, actual docente de la Institución educativa Inicial 1024 comunidad de Ccuyo, perteneciente a la Red Educativa Inicial Maranganí; ante Ud. Me presento y expongo:

Estimada maestra Coordinadora Yolanda Ayma Jalixto:

Me permito dirigirme con el propósito de solicitar a Ud. Y mediante su autoridad a los docentes integrantes de nuestra Red Educativa Inicial, su autorización para la aplicación de una encuesta dirigida a dichos integrantes, en el marco de mi trabajo de investigación para la elaboración de mi tesis de grado.

El objetivo de la encuesta es recoger información para sustentar el trabajo de investigación titulado: "CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS AÑO 2025". La información obtenida será utilizada exclusivamente con fines académicos y bajo estricta confidencialidad, respetando las normativas éticas y legales correspondientes.

La encuesta se aplicará en un formato presencial, por tanto, mi persona, como parte interesada; visitará a todas las instituciones integrantes de la red. Estoy completamente dispuesta a compartir los instrumentos de recolección de datos con usted, así como los resultados obtenidos, en caso lo requiera.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y agradezco de antemano su apoyo y colaboración para llevar a cabo esta etapa de mi investigación. Por favor, no dude en comunicarse conmigo si necesita más detalles o aclaraciones sobre el proceso.

Sin otro particular, me despido, reiterando mi respeto y consideración.

Atentamente,

.....

ANABEL ARAGÓN MUÑOZ

D.N.I. N° 24713990

41895343
coordinadora de la RED
Maranganí
15-09-25

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN - CUSCO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CANCHIS

RED EDUCATIVA INICIAL - MARANGANÍ

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

La Coordinadora de la Red Educativa Inicial Marangani, de la provincia de Canchis, departamento de Cusco, otorga la presente constancia:

HACE CONSTAR

Que la Bachiller de la Escuela de Pos grado Facultad de Educación de la UNSAAC, señora **Anabel Aragón Muñoz**, con DNI N° 24713990, Realizó la aplicación del instrumentos de investigación de la tesis:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DE MARANGANÍ 2025", la misma que fue aplicado a los docentes del nivel inicial de cada una de las instituciones del ámbito, pertenecientes a la Red Educativa Inicial de Marangani.

Se le expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada.

Marangani, 18 de Octubre del 2025

Coordinadora RED
Prof. Yolanda Ayma S
DNI 40185324

Fotografía 1



Visita a la Coordinadora para solicitar aplicación de instrumentos a docentes de la Red Educativa Inicial de Maranganí.

Fotografía 2



Aplicación de un instrumento a docente de la Institución Educativa Inicial de Qollpamocco

Fotografía 3



Aplicación de un instrumento a docente de la Institución Educativa Inicial de Chectuyoc

Fotografía 4



Aplicación de un instrumento a docente de la Institución Educativa Inicial de Maranganí

Fotografía 5



Aplicación de un instrumento a docente de la Institución Educativa Inicial de Huiscachani

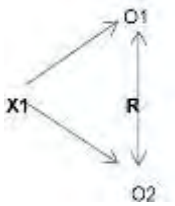
Fotografía 5



Recepción de la autorización emitida por la coordinadora, para la aplicación de los instrumentos.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI, PROVINCIA DE CANCHIS, AÑO 2025”.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025?	Determinar la relación entre el clima institucional y gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025.	Existe una relación alta y significativa entre clima institucional y la gestión educativa en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025.	**VARIABLE: 1** **Clima Institucional** DIMENSIONES • Identidad y responsabilidad. • Trabajo en equipo y recompensas. **VARIABLE: 2** **Gestión Educativa** DIMENSIONES • Gestión Institucional • Gestión Administrativa • Gestión Pedagógica • Gestión Comunitaria.	**TIPO DE INVESTIGACIÓN:** Básico **NIVEL DE INVESTIGACION:** Descriptivo **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** Correlacional Simple.  **POBLACIÓN**: RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS Unidad de estudio: 30 **MUESTRA:** Se tomará al 100% la población de estudio: la técnica es de tipo censal. **TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS.** **TÉCNICA: Encuesta** **Instrumento:** Cuestionario para medir el clima institucional y la gestión educativa, y consta de 26 ítems y Gestión educativa con 32 ítems. **TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS** Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, usaremos la prueba estadística de τ de Kendall
Problemas Específicos:	**Objetivos Específicos:**	**Hipótesis Específicas:**		
¿Cómo es el c**lima institucional** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025? ¿Cómo es la **gestión educativa** en la red Educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025? ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y g**estión institucional** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025? ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la **gestión administrativa** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025? ¿Cómo es la relación entre el clima institucional y **gestión pedagógica** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025? ¿Cuál es la relación entre clima institucional en la g**estión comunitaria** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025?	Describir como es el **Clima Institucional** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Identificar cómo es la **gestión educativa** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Conocer la relación entre el clima institucional y la gestión institucional en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025 Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión administrativa en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Conocer la relación entre el clima institucional y la **gestión pedagógica** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Identificar la relación entre clima institucional y la g**estión comunitaria** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025.	Existe un **clima institucional** inadecuado en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Existe una **gestión educativa** moderada en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la g**estión institucional** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la **gestión administrativa** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la **gestión pedagógica** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025. Existe una relación alta y significativa entre el clima institucional y la **gestión comunitaria** en la red educativa inicial del distrito de Marangani provincia de Canchis año 2025.		

BASE DE DATOS CLIMA INSTITUCIONAL.

MAESTROS	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																											
	Identidad y Responsabilidad.														Trabajo en Equipo y Recompensa.													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	TOTAL
1	2	1	3	3	4	2	4	2	1	2	4	2	3	33	3	1	2	1	2	4	2	3	4	2	2	1	2	29
2	2	2	3	3	4	2	4	2	1	2	4	2	3	34	3	1	2	2	4	4	2	3	4	2	2	1	2	32
3	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	4	2	3	33	3	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	27
4	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	27	2	2	2	2	4	3	2	2	4	2	3	1	2	31
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	29
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	3	1	31
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	27	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	1	29
8	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	27	2	2	2	4	4	2	2	2	2	1	4	3	2	32
9	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	26	2	2	2	4	2	2	2	3	2	1	3	2	1	28
10	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	29	1	3	2	2	4	2	3	3	1	1	3	2	2	29
11	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	30	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	3	4	1	29
12	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	25	1	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	4	3	32
13	2	2	1	4	1	2	2	3	3	2	2	3	2	29	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	3	4	3	33
14	2	2	2	4	2	4	2	3	4	2	2	3	1	33	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	35
15	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	28	4	2	4	3	1	2	2	2	2	2	2	4	4	34
16	4	2	2	3	2	4	2	2	2	1	2	2	1	29	4	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	35
17	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	30	4	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	29
18	2	2	2	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	26	3	2	4	2	3	1	3	2	2	3	2	2	2	31
19	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	4	2	27	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	28
20	2	4	4	2	3	2	3	2	2	2	2	4	2	34	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	30
21	2	4	4	2	4	1	3	2	3	2	2	2	2	33	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	30
22	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1	2	28	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	28
23	2	2	2	2	4	2	2	2	1	3	1	2	4	29	3	2	1	2	2	3	3	1	2	4	1	2	1	27
24	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	29	2	2	1	2	2	3	3	2	2	4	2	3	1	29
25	3	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	1	3	26	3	2	1	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	24
26	2	2	2	2	2	2	1	4	1	2	3	2	3	28	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	25
27	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	23	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	23
28	2	1	4	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	26	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	25
29	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	21	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	27
30	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	27	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	1	28

BASE DE DATOS GESTIÓN EDUCATIVA.

MAESTROS	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																																	
	Gestión Institucional									Gestión Administrativa									Gestión Pedagógica.									Gestión Comunitaria								
	1	2	3	4	5	6	7	8	TOTAL	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL	17	18	19	20	21	22	23	24	TOTAL	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL
1	2	1	3	3	2	2	4	2	19	2	1	2	2	4	3	3	3	20	4	2	2	4	2	2	1	2	19	2	4	3	3	3	4	2	2	23
2	2	2	3	3	2	4	4	2	22	2	1	2	4	2	4	3	1	19	4	2	4	4	2	2	1	2	21	4	2	4	3	1	4	2	2	22
3	2	2	3	3	2	2	3	2	19	2	2	2	4	2	4	2	3	21	4	2	2	3	2	2	2	2	19	4	2	4	2	3	4	2	2	23
4	2	1	2	2	2	4	3	2	18	3	1	2	4	2	4	2	1	19	2	2	4	3	2	3	1	2	19	4	2	4	2	1	2	2	2	19
5	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	2	3	2	4	2	3	22	2	2	2	2	2	3	3	2	18	3	2	4	2	3	2	2	2	20
6	2	2	2	2	1	4	2	2	17	4	3	1	3	3	2	2	1	19	2	2	4	2	2	4	3	1	20	3	3	2	2	1	2	2	2	17
7	2	2	2	2	2	2	2	2	16	4	3	1	3	3	2	2	3	21	2	2	2	2	2	4	3	1	18	3	3	2	2	3	2	2	2	19
8	1	2	2	2	1	4	2	2	16	4	3	2	3	3	2	2	2	21	2	2	4	2	2	4	3	2	21	3	3	2	2	2	2	2	2	18
9	1	2	2	2	2	2	2	2	15	3	2	1	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	2	3	2	1	16	2	3	2	2	2	2	2	2	17
10	3	2	2	2	2	4	2	3	20	3	2	2	3	2	1	2	2	17	2	2	4	2	3	3	2	2	20	3	2	1	2	2	2	2	2	16
11	3	3	2	2	2	1	2	3	18	3	4	1	2	2	1	2	2	17	3	2	1	2	3	3	4	1	19	2	2	1	2	2	3	2	3	17
12	2	2	1	2	2	3	2	3	17	3	4	3	3	2	1	2	2	20	2	2	3	2	3	3	4	3	22	3	2	1	2	2	2	2	3	17
13	2	2	1	4	1	1	2	2	15	3	4	3	3	2	1	2	2	20	2	3	1	2	2	3	4	3	20	3	2	2	2	2	2	3	3	19
14	2	2	2	2	2	3	2	2	17	2	4	4	2	4	1	2	1	20	2	3	3	2	2	2	4	4	22	3	3	2	2	2	2	3	3	20
15	2	1	2	2	1	1	2	2	13	2	4	4	2	4	2	3	1	22	2	2	1	2	2	2	4	4	19	2	2	2	3	2	2	2	4	19
16	2	2	2	3	2	3	2	2	18	2	4	4	1	2	2	1	2	18	2	2	3	2	2	2	4	4	21	2	2	3	3	2	2	2	4	20
17	3	1	2	2	2	1	2	2	15	2	2	2	1	2	2	3	2	16	2	2	1	2	2	2	2	2	15	4	2	3	4	2	2	2	4	23
18	2	2	2	4	2	3	1	3	19	2	2	2	1	2	2	1	2	14	2	1	3	1	3	2	2	2	16	4	2	2	2	2	2	1	4	19
19	2	2	2	4	2	1	1	3	17	2	2	2	1	2	2	2	2	15	2	1	1	1	3	2	2	2	14	4	2	2	2	1	2	1	2	16
20	3	2	2	2	2	3	2	3	19	2	2	2	1	2	2	2	2	15	3	2	3	2	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	3	2	2	17
21	2	2	1	1	2	2	2	3	15	2	2	2	4	3	2	2	1	18	3	2	2	2	3	2	2	2	18	3	2	1	3	1	3	2	2	17
22	1	3	1	2	4	2	2	3	18	1	2	2	2	4	4	2	4	21	3	2	2	2	3	1	2	2	17	1	2	1	2	2	3	2	2	15
23	2	3	2	2	4	2	3	3	21	1	2	1	2	4	2	2	3	17	2	2	2	3	3	1	2	1	16	2	3	2	2	2	2	2	1	16
24	1	2	2	1	3	2	3	3	17	2	3	1	2	2	2	2	4	18	2	2	2	3	3	2	3	1	18	1	3	2	3	2	2	2	1	16
25	1	2	3	2	3	2	3	1	17	2	1	2	1	2	2	2	3	15	1	4	2	3	1	2	1	2	16	2	3	2	2	2	1	4	1	17
26	1	2	2	2	2	2	2	1	14	2	3	2	3	2	2	1	2	17	1	4	2	2	1	2	3	2	17	2	2	2	1	3	1	4	2	17
27	1	2	2	3	2	2	2	2	16	2	1	2	2	2	2	2	2	15	1	1	2	2	2	2	1	2	13	1	2	4	2	3	1	1	2	16
28	2	1	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	3	1	2	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	1	2	4	2	3	1	2	2	17
29	2	2	1	3	2	3	2	2	17	2	2	2	2	1	4	2	2	17	2	2	3	2	2	2	2	2	17	1	2	4	2	3	2	2	2	18
30	2	2	1	4	2	2	2	2	17	2	2	1	1	2	2	1	1	12	2	2	2	2	2	2	2	1	15	1	2	3	2	3	2	2	2	17

ALFA DE CROMBACH
VARIABLE 1

Identidad y Responsabilidad.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv. Est. total ajustada	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 1	54.633	17.315	0.9485	1.0000	0.7670
Item 2	54.533	17.232	0.9414	1.0000	0.7645
Item 3	54.467	17.288	0.9499	1.0000	0.7661
Item 4	54.533	17.304	0.9618	1.0000	0.7666
Item 5	54.400	17.162	0.9364	1.0000	0.7623
Item 6	54.567	17.230	0.9613	1.0000	0.7643
Item 7	54.533	17.212	0.9674	1.0000	0.7637
Item 8	54.633	17.377	0.9269	1.0000	0.7690
Item 9	54.833	17.337	0.8584	1.0000	0.7680
Item 10	54.700	17.546	0.9074	1.0000	0.7743
Item 11	54.433	17.232	0.9550	1.0000	0.7644
Item 12	54.433	17.344	0.9205	1.0000	0.7680
Item 13	54.467	17.346	0.9322	1.0000	0.7680
TOTAL 1	28.367	8.996	1.0000	1.0000	0.9880

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8840

Trabajo en Equipo y Recompensa.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv. Est. total ajustada	ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 14	56.167	18.101	0.9276	1.0000	0.7659
Item 15	56.400	18.060	0.9428	1.0000	0.7646
Item 16	56.300	18.023	0.9520	1.0000	0.7634
Item 17	56.300	18.162	0.9363	1.0000	0.7676
Itwm18	56.233	17.901	0.9517	1.0000	0.7598
Item 19	56.367	18.193	0.9225	1.0000	0.7686
Item 20	56.333	18.308	0.8761	1.0000	0.7722
Item 21	56.533	18.356	0.8906	1.0000	0.7735
Item 22	56.433	17.961	0.9397	1.0000	0.7617
Item 23	56.467	18.205	0.9009	1.0000	0.7690
Item 24	56.233	18.095	0.9478	1.0000	0.7656
Item 25	56.167	17.879	0.9331	1.0000	0.7593
Item 26	56.567	18.049	0.9042	1.0000	0.7644
TOTAL 2	29.300	9.411	1.0000	1.0000	0.9847

Alfa de Cronbach

Alfa
0.7832

VARIABLE 2

Gestión Institucional

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 1	32.300	9.396	0.8936	1.0000	0.7779
Item 2	32.267	9.487	0.8691	1.0000	0.7835
Item 3	32.267	9.410	0.9080	1.0000	0.7786
Item 4	31.800	9.178	0.9346	1.0000	0.7643
Item 5	32.133	9.317	0.8977	1.0000	0.7731
Item 6	31.833	9.033	0.9376	1.0000	0.7558
Item 7	31.967	9.335	0.8882	1.0000	0.7742
Item 8	31.933	9.447	0.8419	1.0000	0.7814
TOTAL 1	17.100	4.971	1.0000	1.0000	0.9647

Alfa de Cronbach

Alfa
0.7999

Gestión Administrativa

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 9	33.567	12.102	0.9155	1.0000	0.7809
Item 10	33.500	11.843	0.9534	1.0000	0.7684
Item 11	33.900	12.018	0.9215	1.0000	0.7770
Item 12	33.633	11.866	0.9482	1.0000	0.7695
Item 13	33.467	12.054	0.9130	1.0000	0.7787
Item 14	33.633	11.866	0.9482	1.0000	0.7695
Item 15	33.967	12.319	0.8707	1.0000	0.7915
Item 16	33.833	12.006	0.9434	1.0000	0.7761
TOTAL 2	17.967	6.403	1.0000	1.0000	0.9765

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8028

Gestión Pedagógica.

Variable omitida	Media total ajustada	Desv. Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 17	34.067	11.104	0.6695	1.0000	0.7840
Itwm18	34.100	10.981	0.9022	1.0000	0.7750
Item 19	33.900	10.736	0.9529	1.0000	0.7617
Item 20	34.033	11.047	0.8955	1.0000	0.7785
Item 21	34.000	11.166	0.8365	1.0000	0.7851
Item 22	33.900	10.943	0.9315	1.0000	0.7727
Item 23	33.833	10.716	0.9311	1.0000	0.7611
Item 24	34.167	10.790	0.9367	1.0000	0.7648
TOTAL 3	18.133	5.829	1.0000	1.0000	0.9617

Alfa de Cronbach

Alfa
0.7992

Gestión Comunitaria

Variable omitida	Media total ajustada	Desv. Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item 25	33.967	10.417	0.8941	1.0000	0.7615
Item 26	34.133	10.884	0.8616	1.0000	0.7860
Item 27	34.033	10.367	0.9485	1.0000	0.7578
Item 28	34.233	10.855	0.8796	1.0000	0.7843
Item 29	34.333	10.736	0.9081	1.0000	0.7777
Item 30	34.267	10.593	0.9477	1.0000	0.7696
Item 31	34.367	10.810	0.8190	1.0000	0.7824
Item 32	34.167	10.560	0.9503	1.0000	0.7678
TOTAL 4	18.233	5.679	1.0000	1.0000	0.9643

Alfa de Cronbach

Alfa
0.7998

ESCUELA DE POSGRADO
UNSAAC

FORMATO PARA DICTAMEN DE TESIS

1.- Resolución de designación: 889-2026-EPG-UNSAAC, de fecha 15 de abril de 2026

2.- Título del Trabajo : CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS AÑO 2025

3.-Nombre del Autor: Br. ANABEL ARAGON MUÑOZ

4.-Primer dictaminante : DR. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO

5.-Marque una de las opciones:

(X) Puede llevarse a cabo la sustentación sin correcciones.
( ) Puede llevarse a cabo la sustentación después de pequeñas correcciones que no alteran el contenido del trabajo (Correcciones simples del texto).
( ) Sólo puede llevarse a cabo la sustentación de Tesis después de haber levantado las observaciones de fondo y de forma efectuadas por el dictaminante; con su conformidad y Visto Bueno.
( ) No está en condiciones para llevar a cabo la sustentación por insuficiencia del trabajo de tesis (Llenar el ítem 5, fundamentando su parecer).

Comentarios y sugerencias. (Adjunte cuantas hojas sean necesarias).

Fecha del dictamen 15 / 05 / 2026

FIRMA (ESCANEADA)
primer dictaminante
DR. RICARDO ENRIQUEZ ROMERO

ESCUELA DE POSGRADO
UNSAAC

FORMATO PARA DICTAMEN DE TESIS

1.- Resolución de designación:889-2026-EPG-UNSAAC, de fecha 15 de abril de 2026

2.- Título del Trabajo : CLIMA INSTITUCIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA EN LA RED EDUCATIVA INICIAL DEL DISTRITO DE MARANGANI PROVINCIA DE CANCHIS AÑO 2025

3.-Nombre del Autor: Br. ANABEL ARAGON MUÑOZ

4.-Segundo dictaminante : MGT. ALFREDO ALEXIS YEPEZ QUISPE

5.-Marque una de las opciones:

(X) Puede llevarse a cabo la sustentación sin correcciones.
( ) Puede llevarse a cabo la sustentación después de pequeñas correcciones que no alteran el contenido del trabajo (Correcciones simples del texto).
( ) Sólo puede llevarse a cabo la sustentación de Tesis después de haber levantado las observaciones de fondo y de forma efectuadas por el dictaminante; con su conformidad y Visto Bueno.
( ) No está en condiciones para llevar a cabo la sustentación por insuficiencia del trabajo de tesis (Llenar el ítem 5, fundamentando su parecer).

Comentarios y sugerencias. (Adjunte cuantas hojas sean necesarias).

Fecha del dictamen 15 / 05 / 2026

FIRMA (ESCANEADA)
Segundo dictaminante
MGT. ALFREDO ALEXIS YEPEZ QUISPE