



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNALIDAD

Las políticas educativas y el clima organizacional de una  
universidad pública, Chosica, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

**AUTORA:**

Cordova Sopamoyo, Rosa Elvira (ORCID: [0000-0002-0790-5780](https://orcid.org/0000-0002-0790-5780))

**ASESOR:**

Dr. Escudero Vilchez, Fernando Emilio (ORCID: [0000-0002-3835-8740](https://orcid.org/0000-0002-3835-8740))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo investigativo, se lo dedico a Dios, que es dador de toda fuente de sabiduría con el cual pude lograr mi objetivo, permitiendo poner a las personas específicas para encontrar gracia ante sus ojos quienes compartieron sus conocimientos, logrando así con éxito esta investigación.

## **Agradecimiento**

El presente trabajo agradezco a una persona quien me alentó y apoyo con su constancia brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	16
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes .....	17
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.6. Procedimientos .....	18
3.7. Rigor científico .....	18
3.8. Método de análisis de la información .....	18
3.9. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	20
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	28
VII. PROPUESTA .....	29
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 .....	17
Tabla 2 .....	30
Tabla 3 .....	31
Tabla 4 .....	31

## Resumen

El objetivo principal de la investigación fue identificar cómo son las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021. Asimismo, la metodología fue bajo un enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue básica, con un diseño descriptivo, la cual contó con la participación de 3 personas como: un directivo y dos docentes. Por lo tanto, la técnica de recolección de datos, se empleó como técnica un análisis documental y como instrumento se utilizó la entrevista. De tal manera que también se contó con tres doctores para la validación del instrumento y con la fiabilidad de los 3 participantes que colaboraron con el presente estudio de investigación. Como resultado se evidencio, que las políticas educativas ayudan al adecuado desarrollo educativo, permiten tener una gestión apropiada para que exista un buen clima organizacional, todo ello con el propósito de obtener una educación de calidad, en coincidencia. A modo de conclusión, las políticas educativas ayudan a tener un adecuado desarrollo educativo y también es importante que exista un buen clima organizacional.

**Palabras Clave:** Políticas educativas, clima organizacional, desempeño laboral.

## **Abstract**

The general objective of the research was to identify what educational policies and the organizational climate are like in a public university, Chosica, 2021. Likewise, the methodology was under a qualitative approach, the type of research was basic, with a descriptive design, which It had the participation of 3 people such as: a manager and two teachers. Therefore, the data collection technique, a documentary analysis was used as a technique and the interview was used as an instrument. In such a way that there were also three doctors for the validation of the instrument and the reliability of the 3 participants who collaborated with the present research study. As a result, it was evidenced that educational policies help adequate educational development, allow proper management so that there is a good organizational climate, all with the purpose of obtaining a quality education, coincidentally. In conclusion, educational policies help to have an adequate educational development and it is also important that there is a good organizational climate.

**Keywords:** Educational policies, organizational climate, job performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la presente investigación, se explica cómo es que son utilizadas las políticas educativas junto al clima organizacional, los cuales son conocidos mundialmente por múltiples instituciones públicas y privadas, la cual tiene como función preparar a las personas y garantizar que se cumplan sus necesidades, para demostrar la preocupación respecto a las personas que asisten a estas instituciones. En ese contexto, la universidad pública de Chosica, se presentó dificultades como problemas en las políticas educativas y el clima organizacional, por ello, se implementaron diferentes métodos de ayuda para las organizaciones y para las personas que pertenecen a esta universidad, es importante el no haber permitido que esta situación afecte, puesto que generaría consecuencias a largo plazo. Por consiguiente, estar beneficia al desarrollo educativo, porque genera una gestión apropiada para que exista un agradable clima organizacional, todo ello con la finalidad de obtener una buena educación. Asimismo, es importante que los miembros de la agrupación educativa participen para mejorar así las políticas educativas.

La problemática recae en si las políticas del Estado con el clima organizacional; cumplen con su función adecuadamente para los estudiantes. De esta manera, la Unesco fundamenta que se apliquen políticas firmes y coherentes en los sistemas educativos, siendo así que se podrá contribuir adecuadamente con el aprendizaje, esta organización apoya en el progreso de estas políticas y estrategias con el fin de poder aplicarlas y con ello contar con un clima organizacional idóneo (Unesco, 2020).

Además, la Unesco brinda apoyo para realizar un análisis de políticas educativas, en la cual propone diversos diseños con planes de desarrollo para el sector educativo y de esta manera fomentar la activación de voluntarios que quieran brindar apoyo en las prioridades educativas nacionales, como la enmienda de los planes de estudio, las políticas docentes; las TIC para la educación. Así mismo, brinda su servicio para la creación de una mayor suficiencia institucional nacional dentro del planteamiento de políticas, el análisis sectorial, el programa educativo, la simulación de políticas y el diálogo, el alcance de recursos, la administración del sector, el seguimiento y la evaluación de

programas, la cooperación al progreso y la coordinación de voluntarios (Unesco, 2020).

En Perú, el MINEDU es quien rige las políticas educativas nacionales en base a una adecuada coordinación y desarrollo intergubernamental tanto en gobiernos locales y regionales, infundiendo la comunicación y la participación. Además, tienen como objetivos crear oportunidades y brindar resultados esto a nivel educativo, de calidad para toda la población. Asegurar que los estudiantes y las organizaciones del sector educación alcancen conocimientos convenientes de calidad. Adicionalmente, es preciso para esta entidad facilitar una educación superior correcta al alumnado, puesto que esto favorece mucho a su competitividad y aumentar el desarrollo de todo el país en general. De esta manera, permite fomentar una sociedad y ambiente idóneo para el desarrollo educacional de la población. Asimismo, se encarga de coordinar con los Gobiernos regionales acerca de las políticas educativas y dictaminar políticas específicas de equidad. Además de filtrar constantemente el Proyecto Educativo Nacional para que de esta forma se planifique correctamente la educación (Ministerio de Educación, 2019).

Por lo expuesto, se presenta como problema general planteado: ¿Cómo son las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021? como también los problemas específicos los cuales fueron: a) ¿Cómo son las políticas educativas y autorrealización docente en una universidad pública, Chosica, 2021?, b) ¿Cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una universidad pública, Chosica, 2021?; c) ¿Cómo son las políticas educativas y la supervisión docente en una universidad pública, Chosica, 2021?. Por lo tanto, en ese sentido el desarrollo de esta investigación se justifica desde una perspectiva práctica, debido a que se considera necesario el dar a conocer como son implementadas las políticas educativas y el clima organizacional de una entidad pública ubicada en Chosica, ya que esta se encuentra obligada a asumir las políticas necesarias para la mejora de la educación que reciben sus estudiantes. Desde una visión teórica, se requiere saber cómo son las políticas educativas para el clima organizacional. Desde un aspecto metodológico, se procura adecuar las herramientas existentes para una correcta medición de estas políticas, el cómo están siendo

implementadas con el fin de verificar si están contribuyendo con el perfeccionamiento de la calidad en la educación; a su vez, servirá como guía para próximos trabajos que tengan relación con el tema.

De acuerdo a lo señalado anteriormente, se planteó el objetivo principal: Identificar cómo son las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021. De la misma manera, se presentaron los siguientes objetivos específicos: a) Identificar cómo son las políticas educativas y la autorrealización docente en una universidad pública, Chosica, 2021. b) Identificar cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una universidad pública, Chosica, 2021. y c) Identificar cómo son las políticas educativas y la supervisión docente en una universidad pública, Chosica, 2021.

Es de esta forma como el desarrollo de esta investigación es de importancia teórico-científica tanto para la Universidad como para la comunidad estudiantil, lo cual ha sido posible gracias al acceso que se tiene a la información de una universidad pública localizada en Chosica.

## II. MARCO TEÓRICO

Referente a los antecedentes internacionales, tenemos a López (2015) en su tesis doctoral tuvo como objetivo principal, identificar el vínculo entre la educación y la pobreza y el papel que juega tanto las personas que pertenecen a las distintas instituciones y el sistema educativo. El método que empleó fue no experimental de tipo descriptivo, el cual proporciono el resultado que la mayoría de los encuestados están de acuerdo con las estrategias educativas que plantean en la institución. El autor concluyó que se puede visualizar más las posiciones críticas respecto al liderazgo del conjunto de docentes, lo cual influyó negativamente en el desarrollo de las políticas educativas.

Aguilar et al. (2017) en su artículo científico mencionaron en su objetivo, analizar las principales tendencias acerca de la materia educativa que se implementaron en Colombia en el siglo XX. El método que emplearon fue una investigación cualitativa y su estudio fue interpretativo. Por lo tanto, aplicaron como técnicas: entrevista y análisis documental. En los resultados se evidenció que en Colombia tiene un Plan Nacional Decenal de Educación, la cual regirá la educación durante 10 años (2016-2026). Los autores concluyeron, que las políticas públicas en torno a la educación de Colombia, se encuentran bien estructurado y responder a los propósitos de integración nacional.

En el artículo científico de Rivera et al. (2016) detallaron en su objetivo principal fue, establecer la magnitud del clima organizacional que origina el gerente educativo en las instituciones de educación rural. La metodología que aplicaron fue descriptiva y conformada por 2 directivos y 35 profesionales de educación, las cuales se les aplicó un cuestionario. En los resultados se observó, con respecto a la dimensión estructural donde el 58.3% señalaron que el gerente no plantea un sistema para las interrelaciones con los trabajadores, por otro lado, en la responsabilidad, el 61.6% señalaron que no se sienten motivados en la involucración de tareas de la institución, porque no se les asigna responsabilidades dentro de la institución. De este modo, el indicador recompensa, se observó que el 55%, nunca son recompensados por su trabajo y el 61.3%, con respecto a las relaciones entre el personal, manifestaron que no tienen un ambiente de trabajo grato para ellos y el 59%, respecto a los conflictos, señalaron que nunca se resuelven los conflictos. Los autores concluyeron que

en el NER 196, no ejecuta en práctica el clima organizacional, por lo tanto, esto dificulta lograr los objetivos de la organización.

Sotelo y Figueroa (2017) en su artículo mencionaron en su objetivo, establecer el lazo que existe entre el clima organizacional y calidad en el servicio de una institución de nivel medio superior. El método que aplicaron fue una investigación no experimental, correlacional y transversal de enfoque cuantitativo. En su muestra fue representado por 28 docentes y 24 administrativos, las cuales se les aplicó una encuesta a todos los trabajadores de la institución. En los resultados se utilizaron un análisis de regresión lineal, entre las categorías. Los autores concluyeron, que existe una correlación positiva de sus categorías, la cual la mediación de ambas variables son un factor de mucha importancia dentro de una institución para el mejor desempeño organizacional y a la vez permite ver la competitividad de otras instituciones en el mundo.

En los antecedentes nacionales, tenemos a Solorzano Carrion (2018), en su tesis planteó el objetivo, establecer cuál es el lazo que existe entre la administración educativa y la práctica docente en los profesores de I.E José María Arguedas, 2017. El método que aplicó fue un estudio de enfoque cuantitativo y de tipo aplicada, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. En su población contó con 60 docentes, que se le aplicaron una encuesta donde se obtuvieron como resultados que el vínculo entre la administración educativa y práctica docente es significativo. Ante ello, el autor concluyó que hay evidencias para corroborar y que hay un vínculo entre la gestión educativa con la práctica docente en profesores de dicha centro educativo.

El autor Palacios (2019), en su tesis doctoral tuvo como objetivo principal, determinar el vínculo entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de gestión de los distritos de salud pública de la provincia de Manabí- Ecuador. En su método aplicó un enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional, donde se tuvo como muestra a 312 personas, las cuales realizaron una encuesta. Los resultados que se obtuvo dan paso a distinguir que existe un vínculo notable entre el clima organizacional y el desempeño laboral. De esta

manera, el autor concluye que el clima organizacional es esencial dentro de las instituciones, tomando en cuenta el desarrollo del personal dentro del entorno que lo rodea, el cual se evidenció que puede ser tanto negativo como positivo.

En el artículo científico de Simbrom y Sanabria (2020) señalaron en su objetivo, establecer el lazo entre el liderazgo directivo, clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de universidad privada. El método que aplicaron fue un diseño descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo. La población estuvo representada por 35 docentes, por lo cual se le emplearon 3 instrumentos para el estudio. En los resultados se observó, que la correlación obtuvo un valor de  $r = 0,832$  entre liderazgo directivo y clima organizacional, por otro lado, para el directivo y satisfacción laboral fue  $r = 0,934$ , y por último para el clima organizacional y satisfacción laboral fue  $r = 0.902$ . Los autores concluyeron, que existe una correlación positiva alta entre sus categorías.

Bada et al. (2020) en su artículo científico mencionaron que su propósito era identificar la vinculación del estrés laboral y el clima organizacional en docentes. El método que utilizaron fue un estudio descriptivo, correlacional y constituida por 140 profesores, para lo cual se les empleo 2 instrumentos. En los resultados se observó que el 80,7 % tienen un nivel medio acerca del estrés laboral, por otro lado, el clima organizacional se evidenció con 78,6% que tienen un nivel alto, de este modo se mostró que la correlación fue negativa en sus categorías, por ejemplo, ambas variable puntualizaron en los resultados que obtuvieron una relación significativamente inversa proporcional ( $r = -0,270$ ). Los autores concluyeron que en las instituciones educativas deben de promover el adecuado clima organizacional y disminuir el estrés en la jornada laboral.

En su artículo científico de Mamani et al. (2020) señalaron en su objetivo, identificar el vínculo entre la realización personal y el desempeño laboral docente en una universidad durante el periodo 2018. El método que utilizaron fue un enfoque cuantitativo y con un diseño no experimental, descriptivo, correlacional y con el apoyo de 120 docentes, las cuales se les aplico un cuestionario que mide las categorías: clima organizacional y desempeño laboral. En los resultados se obtuvo mediante el análisis correlativo un valor de 0.676 la cual indico que existe una relación moderada y directa; igualmente, arrojó una sig. de  $0.00 < 0.05$ ,

favoreciendo a las variables de estudio. Así se concluyó que el clima organizacional tiene relación directa con la otra categoría que es el desempeño laboral del docente, indicando que, si se incrementa el desarrollo organizacional, más se eleva el desempeño laboral o puede ser lo contrario.

Frente a las bases de las políticas educativas, se expone la teorización y la conceptualización de múltiples autores vinculados al tema general, manifestando una visualización semejante y en ciertas ocasiones con mayores ideas.

Las políticas educativas se le denomina a la agrupación de las acciones que realiza el Estado con el fin de optimizar las prácticas que son efectuadas en el área de la educación; aparte, también es considerado como una herramienta que usan los gobiernos para relacionarse en cómo contribuyen los conocimientos a la ciudadanía (Parra & Pereira, 2021).

Igualmente, se presentarán las siguientes políticas educativas según Meehan et al. (2021):

Primero, política de cobertura que tiene como fin garantizar el acceso de la educación a todas las partes de la región, la permanencia y egresos de los alumnos a la variedad de grados educativos y talleres educativos que permitan la educación a personas que no han tenido acceso anteriormente con el fin de terminar los niveles correspondientes. También, la política de calidad trata de seguir mejorar el desarrollo de la educación en el país para asegurar que todos los que deseen aprender tengan una educación pertinente y relevante. A su vez, la política modelo de gestión que explica sobre cómo se debe ir fortaleciendo los mecanismos utilizados para la educación con el fin de que sean los adecuados y efectivos a nivel nacional. Por último, está la política de recurso humano, el cual permite la formación de los recursos humanos para que logren el mejor desempeño para una buena enseñanza; además, se pueden dar unos incentivos o prestaciones que se relacionen con el desempeño o formación de los recursos humanos.

Tanto el enfoque antropológico como el teleológico en el ser humano influyen en los objetivos de las políticas educativas, las cuales consideran que las evaluaciones a gran escala y la educación de derechos humanos en la educación básica son las dimensiones analíticas de estas políticas. Por lo cual,

estos supuestos, se basan en dos conclusiones principales. La primera se refiere a la evaluación básica de las políticas educativas orientadas a la normativa que enfatiza el establecimiento de índices que estandarizan los resultados de las pruebas. De tal modo, que la segunda se refiere a las políticas educativas de derechos humanos que buscan la emancipación de los sujetos (Eyng et al., 2016).

Los constantes cambios impuestos por los gobiernos dificultan la correcta aplicación de las políticas educativas y, por consiguiente, su éxito. En primer lugar, observamos que los gobiernos han ajustado las políticas educativas intentando reajustar las prioridades educativas para satisfacer lo que perciben como los imperativos de las necesidades nacionales o la globalización, imponiendo reformas interminables en los sistemas educativos y generar cambios turbulentos. Al mismo tiempo, el control jerárquico de la educación por parte de los gobiernos no ha afectado en la movilidad social de manera perceptible en los grupos marginados por la pobreza ya sea por su raza o etnia, género, por lo cual, se reconoce que los estudiantes tienen necesidades especiales, o cualquier característica protegida por la Declaración de Derechos Humanos (Arar et al., 2019).

De Azevedo y Correa (2018) señalaron que el origen de las políticas públicas se encuentra en la política estadounidense; se encuentran dirigidas a beneficiar a sociedad por lo que constituyen más que una decisión gubernamental de las autoridades. Es por ello que, según Dotti (2019) deben ser planificadas de manera meticulosa y ejecutadas eficiente y transparentemente ya que estas tienen como finalidad cumplir con los intereses que presentan los ciudadanos, para lograr la financiación de las políticas es también necesario contar con un adecuado presupuesto gubernamental.

La expresión «política educativa», esta posiciona como la manera de dirigir al sistema educativo. En otros términos, se conceptualiza *política* como *gestión*, pues hace referencia al manejo de aspectos públicos con todas sus complejidades acorde a un plan coherente en programas y acciones con el objetivo de proclamar la educación de calidad como un derecho universal (Gimeno, 2020).

En ese sentido, la política educativa es el conjunto de acciones y decisiones cuyo objetivo es modificar los productos, los procesos y los recursos

que son manejados por los sistemas educativos. En ese sentido, se posiciona como el mecanismo que faculta las funciones, eficiente y eficazmente, de las organizaciones educativas (Sánchez, 2018).

También, Majoka y Khan (2017) señalaron que las políticas públicas de índole educativa deben encontrarse dirigidas a subsanar las carencias que presenta el sector educación en el país, es por ello que los políticos deben contar con la voluntad de planificar y realizar estas, ya que con ello se logrará disminuir las brechas que existe en cuanto a desigualdad educativa.

Por otra parte, Marina (2017) mencionó lo que dijo Ortega, que la política educativa está subordinada y orientada por la perspectiva ideológica del poder político dominante. De este modo, los grupos ideológicos y políticos cimientan; desarrollan sus programas en actuaciones educativas en base a las premisas como también, las fuentes ideológicas surgidas de sus respectivos principios.

La política educativa cumple un papel fundamental en el proceso para facultar el desarrollo y el crecimiento sostenido. Por otra parte, el Ministerio de Educación como líder del sector educativo, efectuó un conjunto de reformas, con el afán de descentralizar competencias y funciones. De modo que, conllevó al mejoramiento de logros de aprendizaje a los alumnos de nivel básico regular (Guadalupe et al., 2017).

De esta manera, los programas y las políticas que no han sido proyectados de manera explícita para reducir los niveles de inequidad, lamentablemente, serán partícipes en el incremento de esta en el ámbito educativo. Por tal motivo, las normativas generales serán de mayor beneficio para los grupos de personas no vulnerables, debido a que la población vulnerable lo conforma: mujeres, adultos mayores, discapacitados, población LGTBI, entre otros. La cual, no tiene las mismas posibilidades y oportunidades para beneficiarse de tales reglamentos por carecer de recursos monetarios, familiares o personales, lo cual se agrava también como una gran limitación para el acceso a una educación que se pueda considerar de calidad (Guadalupe, 2021).

El Estado tiene principalmente, la responsabilidad fundamental de elaborar políticas educativas que aseguren con la calidad educativa superior. Así

también, de fortalecer y defender a las universidades públicas que existen; para ello, es de vital importancia que el gobierno procure asignar los recursos presupuestales necesarios con el objetivo de garantizar una calidad universitaria íntegra (Birdie y Jain, 2017).

El clima organizacional hace referencia a la manera de percibir de una persona ante una institución, la cual tiene significativo impacto no solo en su modo de actuar, sino también en su productividad dentro de la organización; por dicha razón, su estudio es abordado por disciplinas y profesionales enfocados en reconocer su impacto y su importancia en los contextos organizacionales (Sotelo y Arrieta, 2018).

De igual modo, se establece que el clima organizacional se posiciona como aquella sensación percibida del espacio de la organización por parte de las personas que la conforman. Por otro lado, las relaciones interpersonales dentro de la institución e interacciones jerárquicas, en caso de existir, entre los individuos, se vincula con la influencia que tiene el espacio organizacional sobre las personas que encuentran dentro de la institución y esto es influenciado por relaciones de cooperación, ánimo, apoyo e interés de dichos individuos (Rojas et al., 2017).

Qadeer y Jaffery (2014) señalaron que el clima organizacional se basa en cómo percibe el trabajador el ambiente en donde se encuentra laborando, el cual a partir de contar con un buen líder o jefe puede desarrollarse de manera más óptima, debido a que estos cuentan con la importante función de fomentar las relaciones interpersonales y la productividad del sector.

Nedelko y Brzozowski (2019) detallaron que el clima organizacional es como el medioambiente físico y humano por lo cual, es ahí donde desarrollan sus labores rutinarias. Resulta necesario destacar la productividad de las personas que lo conforman y la satisfacción de estas. Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, el clima organizacional es la interacción entre las particularidades organizacionales y los personales, por lo tanto, presenta un considerable impacto en la efectucción de funciones rutinarias, debido a que aborda aquellas dinámicas, costumbres y prácticas para gestionar un clima adecuado para todas las personas que se encuentren dentro de la organización.

Kuenzi et al. (2019) señaló que el clima organizacional es el ambiente dentro de una institución, empresa u organización en la cual el trabajador o colaborador se desempeña, en este espacio se interrelaciona e interactúa con otras personas de manera constante creando así lazos de amistad y trabajo consolidándose de esta manera un equipo de trabajo, el cual será un elemento fundamental para alcanzar las metas y objetivos que se planteen.

Mejías et al. (2018) conceptualizaron clima organizacional, como la base del carácter, la personalidad o la sensación del ambiente de la organización; la cual no solo es descrita en terminologías de valores de un específico conjunto de atributos o particularidades de la institución, sino también impacta severamente en los respectivos desenvolvimiento y conducta de los sujetos que forman parte de esta.

Hamidianpour (2015) señalaron que el clima organizacional se encuentra relacionado al liderazgo, ya que el líder permite mantener un clima organizacional óptimo a través de planteamientos o procedimientos que señalen que los integrantes del equipo deben contar con una buena comunicación y realizar el trabajo en equipo para lograr con ello el éxito. Por otro lado Sethibe y Steyn (2016) señalaron que la innovación es otro elemento que se relaciona al clima organizacional, ya que para lograr y mantener una sostenibilidad en el mercado es necesario mantener la competitividad la cual se logra a partir de renovaciones continuas no exclusivamente al recurso humano sino material y procedimientos o planes que se planteen de manera interna, esto con la finalidad de lograr mejores resultados por parte de la organización.

El clima organizacional se concibe como un procedimiento mediado no solo por el entorno interno, sino también por un sistema de creencias, actitudes y valores. Por tal motivo, el clima resulta una de las maneras donde los individuos inician y entablan sus interacciones (Rojas y Sánchez, 2020).

Benna (2018) precisó que el clima organizacional es como aquel ambiente que vendría hacer el resultado de las interacciones entre los trabajadores y las organizaciones, como también el espacio en general donde se desarrollan tales actividades, ya que este interviene considerablemente en los niveles de desempeño organizacional y los comportamientos de los integrantes de tal institución.

De este modo, el clima organizacional produce el desgaste del sentido de pertinencia a la empresa, debido a que inician los sentimientos, donde la organización no vela por el bienestar general, la desvalorización de logros, desempeños laborales, la desconfianza entre la institución y por los trabajadores que la integran (Butrón, 2019).

Lo dicho anteriormete, el clima organizacional refiere directamente al ambiente donde se desarrollan las interacciones y las interrelaciones, se posiciona como uno de los principales contrafuertes de la institución. Por tales razones, la indebida gestión de este factor no solo implicaría el descenso de los rendimientos, los malestares, los conflictos y las problemáticas, sino también la destrucción de un espacio que se ha formado sobre la base de interacciones humanas y organizacionales.

Por tales razones, la gestión del clima organizacional, es la base pertinente de estudio y la ejecución de mejoras, las cuales conlleva al cumplimiento de las políticas institucionales, a través de los respectivos valores reconocidos, como el compromiso para la consumación de metas y la motivación de los integrantes del sistema organizacional (Hobbach, 2019).

En ese sentido, a raíz de la ejecución de estrategias de mejora es realizada sobre la base de una correcta evaluación del clima organizacional, para alcanzar una política de bienestar institucional que no solo promueve la integración, sino también involucra a la comunidad organizacional (SINEACE, 2018).

En relación a la definición de términos, los autores Sánchez et al. (2018) manifestaron que la inversión que es aplicada en las políticas sectoriales generan la rentabilidad y la visualización de una perspectiva productiva en el aspecto económico, promoviendo al surgimiento de oportunidades financieras, de esta manera aportando calidad sectorial y favoreciendo varias áreas delimitadas para el sector público y privado.

Por otra parte, el desarrollo económico aborda el crecimiento de la producción, industrialización y urbanización. De modo que, radica en el impacto potencial de la productividad macroeconómica y en la distribución para el ingreso ya sea largo plazo, por lo tanto, esto se forma a través de la educación formal y el entrenamiento progresivo (Urquizo, 2017).

Mora Toscano (2006) detalló que el desarrollo económico es un proceso, que implicaría la renta nacional. De esta forma, la economía aumenta durante un largo periodo de tiempo, también permite crear un sistema de distribución para los bienes y servicios.

Águila y Tolamalt (2016) expresaron que la competitividad del capital humano es una fuente de constante búsqueda de factores englobados de ventajas, que genera el surgimiento de varias características, por lo cual, disponen de múltiples competidores, en ello se visualiza el recurso humano y, además, es la conjunción de estrategias, habilidades, aptitudes, riesgos y oportunidades, que son necesarios para prevalecer el fortalecimiento.

Con respecto a la institucionalidad democrática, esta se basa en el seguimiento de los lineamientos que plantea el ordenamiento jurídico en busca de defender y asegurar el respeto a los derechos de los ciudadanos, el cual busca la competitivas de las autoridades, así como la transparencia de sus actos (Portillo, 2015).

El lograr un bienestar general en la ciudadanía se logra a partir de acciones tomadas a cabo por las autoridades, las cuales tienen como misión fundamental subsanar las carencias que presenta la ciudadanía, así como velar por los intereses de estos (interés público). Esto logrará una equidad en la sociedad, así como el cierre de brechas que existe en cuanto diferentes sectores (Navarro, 2020).

Delgado (2020) precisa con respecto a la gestión de recursos materiales que esta es el reconocimiento de medios o herramientas tangibles para llevar a cabo un proyecto; de la misma manera se maneja información de tipo cuantitativa y cualitativa, debido a que los recursos o materiales que se necesitarán no solo se deben encontrar disponibles, sino que deben adecuarse a las necesidades que presenta el proyecto.

Rodulfo ratificó lo mencionado por Maslow en 1962, quien explicó que la autorrealización es la acción y el efecto de descubrir y crecer personalmente a lo largo de la vida de un individuo, lo cual se ve impulsado por la particularidad cambiante de la sociedad y el deseo de explotar los potenciales propios. Posteriormente, recapituló lo mencionado por Kenrick et al. en 2010, pues

especificaron que las motivaciones individuales distinguían a los individuos y los guiaban en direcciones separadas. Sin embargo, puntualizó lo que estipuló Hoffman en 1988, debido a que se enfocó en fundamentar que la autorrealización es un continuo proceso para alcanzar la perfección, mas no la felicidad (Rodolfo, 2018).

El desarrollo personal va acompañado de oportunidades, contratiempos, efectos negativos como positivos. Sin embargo, la presencia de estos elementos genera la evolución personal, aglomerando cualidades numerosas. Por otro lado, el desarrollo profesional como la centralización de información, aclaramiento de cuestiones profesionales, aceptación de información conceptual, surgimiento de oportunidades debido al fortalecimiento de capacidades y habilidades óptimas.

Uribe Gartner (2020) especificó que el clima organizacional educativo dispone de los elementos conductuales, como la aceptación de la normativa institucional y la correcta coordinación social, comunitaria y personal. De esta manera, los individuos pertenecientes de un centro educativo están en la obligación de convivir en un ambiente de armonía y con valores apropiados.

El involucramiento laboral, identifica los valores de la organización y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Por lo tanto, en el campo educativo es tomar las decisiones para que no afecten en el ambiente laboral, por lo cual es el compromiso que tiene el nivel institucional para que todas las personas que trabajan dentro de una institución que participan y elaboran dentro de la organización (Palma Carrillo, 2000).

Los valores organizacionales como aquellos elementos que se acercan al compromiso ético, valor profesional, responsabilidad de operaciones, toma de decisiones relevantes, crítica de puntos de vista correctamente fundamentados, observación del panorama que rodea al individuo y mantener la confianza a manera de generar una productividad óptima (Fides, 2018).

El autor Ryu (2020) determinó que el compromiso con el cumplimiento es la preocupación por realizar las funciones designadas, con total responsabilidad y efectividad.

Machín et al. (2019) detallaron que el apoyo y la orientación en las tareas forma parte de la supervisión, a manera de comprobar si las operaciones están

siendo efectuadas correctamente por los agentes que inciden en el panorama educativo y la evaluación del trabajo como el control del desempeño profesional que se evidencia de manera personal en el individuo.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo, debido a que se realizó un análisis a la realidad problemática presentada, considerando tanto la realidad como las motivaciones de los agentes implicados, esto con la finalidad de comprender el actuar de estos (Hernandez et al., 2014).

#### **Tipo de investigación**

La investigación se realizó de tipo básica, puesto que es la compilación de información y datos con respecto a las categorías, aspectos, propiedades y características de instituciones, agentes o personas (categorías en general). En ese sentido, llega a demostrar las hipótesis y responder a interrogantes que fueron vinculadas a la coyuntura de las categorías bajo la indagación (Esteban Nieto, 2018).

#### **Diseño de la investigación**

En el presente estudio se realizó un diseño descriptivo, la cual es un método científico, por lo tanto, nos permite observar y describir acerca del lugar del estudio, en la cual, se centra en aquellos contextos de la problemática social, que nos permite entender con profundidad, el comportamiento de la realidad problemática (Escudero y Cortez, 2018).

#### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización**

##### **Categoría 1: Políticas educativas**

Se entiende como el cúmulo de acciones y decisiones que tiene como objetivo, modificar los productos, los procesos; los recursos. De este modo, son manejados por los sistemas educativos ya que se posiciona como el mecanismo que faculta: funciones, eficiencia y eficacia a las organizaciones educativas (Sánchez, 2018).

**Subcategorías:** Conformada por el desarrollo económico y competitividad, bienestar y equidad, afirmación de la institucionalidad democrática y gestión de recursos materiales.

##### **Categoría 2: Clima organizacional**

Es la sensación que se percibe en el espacio de la organización por parte de las personas que la conforman. De este modo es influenciada por el trato con personas dentro de la institución, como las relaciones interpersonales y las interacciones jerárquicas, que se encuentran dentro del ambiente de trabajo (Rojas et al., 2017).

**Subcategorías:** Conformada por la autorrealización docente, involucramiento laboral docente y supervisión docente.

### 3.3. Escenario de estudio

Para el presente estudio, se puso como escenario una Universidad Pública localizada en el distrito de Chosica puesto que en este lugar se podrá obtener diferentes perspectivas de diferentes partes acerca de las categorías mencionadas. De tal forma, que la investigación tuvo como escenario de estudio, la participación de 3 personas que laboran en la UNE, entre los cuales se contó con un directivo; 2 docentes.

### 3.4. Participantes

Ahora bien, para la recolección de datos para la investigación se contó con un total de 3 personas pertenecientes a una universidad pública de Chosica, entre los participantes se encuentra un directivo y 2 docentes; además, es de mucha ayuda la aportación de cada opinión de los mencionados para saber exactamente con son las implementadas políticas educativas e identificar si el clima laboral es el adecuado.

**Tabla 1**

NOMBRE	CARGO	FUNCIÓN	CENTRO DE LABORES
Luz, Villegas Tapia	DIRECTIVO	Secretaria de Prácticas Preprofesionales	UNE Enrique Guzmán y Valle
Rosa Guillermina, Dolorier Zapata	DOCENTE	Dictado de cátedra	UNE Enrique Guzmán y Valle
Roxanna Marlene, Villa López	DOCENTE	Dictado de cátedra	UNE Enrique Guzmán y Valle

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El estudio expuesto fue desarrollado en base a diferentes fuentes confiables para realizar el análisis documental. Aquellas fueron entre tesis, revistas científicas, libros y más, el cual garantizaron información eficaz y válida; además, esto sirvió como una guía documentaria y ordenarlo mejor.

Dulzaides y Molina (2004) señalan que el análisis documental permite investigar de manera técnica las operaciones intelectuales, la cual tiene como finalidad describir y representar los documentos de manera ordenada.

Asimismo se realizó una entrevista referente al universo planteado donde se utilizó como instrumento la guía de entrevista a profundidad para con ello recolectar de manera correcta datos para su posterior análisis.

### **3.6. Procedimientos**

Se procedió a recolectar información mediante una entrevista realizada a 3 personas parte de la universidad pública de Chosica, así como se realizó una recolección de información y análisis documental de las categorías políticas públicas y clima organizacional.

### **3.7. Rigor científico**

El rigor científico se ha realizado cumpliendo las normas establecidas mediante la reconstrucción teórica de las categorías para obtener de esta manera una interpretación coherente en relación a las respuestas obtenidas mediante el análisis documental y la entrevista a profundidad realizada.

### **3.8. Método de análisis de la información**

La información recolectada gracias al análisis documental y la entrevistas, permitieron evidenciar datos relevantes para el desarrollo del trabajo, esta misma será utilizada o descartada, dependiendo de su utilidad o importancia. Aparte, ayuda a puntualizar información verídica y aceptable para dar solución a la problemática especificada.

### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación de estudio ha cumplido y respetado los derechos de los autores citados, así como el uso correcto del APA de 7ma edición dentro del documento y las referencias, esto en base al cumplimiento de los reglamentos procedimentales investigativos y normativas de las instituciones educativas

respectivas. Asimismo, se aseguró de respetar el anonimato de las personas entrevistadas, así como también se intentó evitar todo tipo de plagio sobre la información recolectada, esto con la finalidad de contar con la información de mayor fiabilidad, por lo que esta procedió a ser evaluada por expertos según los procedimientos establecidos de la investigación.

#### **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Lo encontrado posteriormente después de hacer uso de las técnicas de recopilación ya presentadas y en consecuencia de los instrumentos escogidos para el trabajo. Así, en vinculación con los resultados durante el proceso acerca del objetivo general que es identificar cómo son las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021.

Para ello se recurrió a la participación de tres colaboradores los cuales forman parte de la universidad pública Chosica, referente al concepto de política educativa se observa que es la manera de dirigir al sistema educativo en otros términos se entiende como gestión, pues hace referencia al manejo de aspectos públicos con todas sus complejidades acorde a un plan coherente en programas y acciones con el objetivo de proclamar la educación de calidad como un derecho universal

Referente a la política educativa los colaboradores entrevistados afirmaron que la institución educativa brinda la oportunidad de desarrollarse de manera profesional además que existe un ambiente laboral idóneo donde predomina la democracia, lo cual facilita el desempeño de las actividades como docente.

A la pregunta si la institución brinda la oportunidad de desarrollarse profesionalmente los colaboradores entrevistados indicaron que, si les brindan oportunidades, pero son pocas, el desarrollo profesional del docente le permite ser consciente de sí mismo, percibir mejor y comprender de manera más profunda lo que hace y sus efectos, el desarrollo profesional está referido a los cambios formativos relevantes para la práctica de cualquier docente. La actuación del profesional reflexivo se ha convertido en sinónimo de buena práctica.

Asimismo los autores Sotelo y Figueroa (2017) en su investigación se pudo evidenciar los resultados se utilizaron un análisis de regresión lineal, entre las categorías donde concluyeron, que existe una correlación positiva de sus categorías, la cual la mediación del clima organizacional y la calidad en el servicio es un factor de mucha importancia dentro de una institución para el mejor desempeño organizacional y a la vez permite ver la competitividad de otras

instituciones en el mundo. Y de acuerdo a los resultados de nuestra investigación se logra evidenciar que el clima organizacional interno de las entidad de educación pública son reflejadas en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, los estrategias de comunicación y forma de liderazgo, aquello es relevante para que que la institución pueda implementar diferentes tipos de capacitaciones para el personal educativo con el propósito de mejorar el clima organizacional y elevar su productividad.

A la pregunta de cómo define el ambiente laboral en la institución los colaboradores indicaron que es pertinente, ya que un clima positivo favorece el cumplimiento de objetivos de la universidad, para que el ambiente laboral sea saludable y optimo debe existir un clima que cree confianza y favorezca la eliminación de actitudes negativas hacia la organización, cada docente debe sentir la preocupación de la organización tanto en su necesidad como en sus problemas.

El autor Mamani et al. (2020) en los resultados se obtuvo mediante el Rho de Spearman que fue de 0.676 la cual indico que existe una relación directa, positiva y moderada. Por lo tanto, también hallaron el valor de p que es igual a 0.000 ( $p < 0.05$ ), que es altamente significativa. Los autores concluyeron, que el clima organizacional tiene relación directa con la otra categoría que es el desempeño laboral del docente, indicando que, si mayor es el comportamiento organizacional, mayor será el desempeño laboral o puede ser lo contrario. En nuestra investigación se relaciona con los resultados, identificar cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral docente, se observó que el docente necesita estar identificado con la institución educativa para poder aplicar las políticas y estrategias planteadas con el fin de poder aplicarlas y con ello contar con un clima organizacional idóneo.

El autor Palacios (2019), en sus resultados que se obtuvo dan paso a distinguir que existe un vínculo notable entre el clima organizacional y el desempeño laboral por lo que concluyo que el clima organizacional es esencial dentro de las instituciones, tomando en cuenta el desarrollo del personal dentro del entorno que lo rodea, el cual se evidenció que puede ser tanto negativo como positivo. En nuestra investigación se evidencia que el clima organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de la entidad, se asemejan, lo cual son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la institución educativa beneficiando a los estudiantes, por lo que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Del análisis triangulado de los resultados obtenidos para la discusión, se ha evidenciado que, las políticas educativas ayudan al adecuado desarrollo educativo, permiten tener una gestión apropiada para que exista un buen clima organizacional, todo ello con el propósito de obtener una educación de calidad, en coincidencia con López (2015) concluyo que se puede visualizar más las posiciones críticas respecto al liderazgo del conjunto de docentes, lo cual influyó negativamente en el desarrollo de las políticas educativas.

Cabe resaltar que fue de suma importancia analizar ambas categorías para su investigación ya que se pudo evidenciar mediante los resultados obtenidos, la Universidad pública de Chosica no se estaba implementando una política educativa óptima para los estudiantes de la institución por ende no había una relación directa con el clima organizacional.

Por otro lado, en relación del primer objetivo específico el cual está referido a Identificar cómo son las políticas educativas y la autorrealización docente en una universidad pública, Chosica, 2021.

Se observo que los colaboradores entrevistados afirman que dentro de los tipos de motivación que existe en la institución educativa, el liderazgo que se practica dentro de la institución es el principal factor de motivación laboral, además de los reconocimientos y las condiciones laborales son las que permiten la autorrealización del profesional docente. La motivación puede ser explicada como una forma prototípica de autodeterminación con la experiencia de hacer lo que se quiere sin la sensación de compulsión y coerción donde la persona se involucra de manera espontánea en la actividad que le interesa, así mismo se observó que el liderazgo es un factor fundamental que va proveer un ambiente propicio donde haya elección personal sin coerciones de por medio, por lo que está asociado a la motivación, este tipo de liderazgo desarrolla una visión amplia del desarrollo del ser humano de manera que este logre el avance social, integral y sostenible de cada docente de la institución, esto trae como resultado

que cada ser humano desarrolle sus potencialidades en un marco de solidaridad, respeto y compromiso.

Asimismo, se pudo identificar cómo son las políticas educativas y la autorrealización docente en una entidad universitaria Chosica 2021, se observó que la aplicación de políticas firmes y coherentes en los sistemas educativos va permitir que el docente se encuentre mejor capacitado por ende autorrealizado para desarrollar sus labores las cuales tienen como objetivo la formación de los estudiantes, en coincidencia con Aguilar et al. (2017) en sus resultados se evidenció que en Colombia tiene un Plan Nacional Decenal de Educación, la cual regirá la educación durante 10 años donde se concluyó que las políticas públicas en torno a la educación de Colombia, se encuentran bien estructurado y responder a los propósitos de integración nacional lo que permite un óptimo aprendizaje por parte de los estudiantes para su continuo desarrollo.

Por otro parte, frente al segundo objetivo específico el cual está referido a Identificar cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una universidad pública, Chosica, 2021 se puede indicar que las políticas educativas están referidas a la manera de dirigir el sistema educativo, es un conjunto de acciones y decisiones donde el objetivo esta referido a modificar productos, procesos y recursos que son manejados por los sistemas educativos por lo que las políticas educativas se desarrollan como un mecanismo que faculta funciones de eficiencia y eficacia en las organizaciones educativas.

A la pregunta si como docente se involucra de forma constante en las actividades educativas de los estudiantes los colaboradores entrevistados afirmaron que, si se involucraban en las actividades educativas señalando que el involucramiento en el trabajo está relacionado con la satisfacción laboral con el compromiso que se tiene, con el liderazgo transformacional, con la cultura organizacional, así como con la autoeficacia.

Las políticas educativas y el involucramiento laboral docente, se observa que esta relación está delimitada por la forma como está dirigida la universidad pública, dicha dirección va permitir diseñar estrategias pertinentes referidas a

los estilos de aprendizaje de los estudiantes esto según sus preferencias individuales en un contexto académico.

Un adecuado lineamiento va permitir el involucramiento del docente el cual va poder elegir el estilo de enseñanza adecuado con un enfoque personalizado de enseñanza, así mismo se toma en cuenta además de los estilos de enseñanza otros factores como la naturaleza del curso, el nivel de aprendizaje de los estudiantes, el tiempo de dictado de clases y otras cuestiones contextuales referidas a la universidad.

En ese sentido se ha observado que el estilo de enseñanza está influido por la concepción de aprendizaje que posee los docentes, su personalidad, el tipo de clases y la disciplina que se imparte, también se ha observado que en el caso que el estudiante brinde al docente retroalimentación este puede cambiar su estilo de enseñanza, a su vez también se ha observado que el proceso de evaluación docente afecta el desenvolvimiento que posee en clases.

Del mismo modo el autor Rivera et al. (2016) en sus resultados se observó, con respecto a la dimensión estructural donde el 58.3% señalaron que nunca el gerente plantea un sistema para las interrelaciones con el personal, por otro lado, en la responsabilidad, el 61.6% señalaron que no se sienten motivados en la involucración de tareas de la institución, porque no se les asigna responsabilidades dentro de la institución. De este modo, el indicador recompensa, se observó que el 55%, nunca son recompensados por su trabajo y el 61.3%, con respecto a las relaciones entre el personal, manifestaron que no tienen un ambiente de trabajo grato para ellos y el 59%, respecto a los conflictos, señalaron que nunca se resuelven los conflictos. Los autores concluyeron que en el NER 196, no pone en práctica el clima organizacional, por lo tanto, esto dificulta alcanzar los objetivos de la organización. Por ende, en la investigación se logró identificar cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral docente, por lo cual, el docente necesita estar identificado con la institución educativa para poder aplicar las políticas y estrategias planteadas con el fin de poder aplicarlas y con ello contar con un clima organizacional idóneo esto mejorando el nivel de aprendizaje de los estudiantes de la institución.

El autor Bada et al. (2020) en los resultados se observó que el 80,7 % tienen un nivel medio acerca del estrés laboral, por otro lado, el clima organizacional se evidenció con 78,6% que tienen un nivel alto, de este modo se mostró que la correlación fue negativa en sus categorías, por lo que concluyeron que en las instituciones educativas deben de promover el adecuado clima organizacional y disminuir el estrés en la jornada laboral para un desempeño óptimo de cada uno de los trabajadores. En nuestra investigación se evidencia que hay una relación directa ya que el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.

Asimismo, el tercer y último objetivo específico se centra en Identificar la relación entre gestión educativa y la supervisión docente en una universidad pública, Chosica, 2021 siendo la gestión educativa aquel conjunto de acciones desarrolladas por los docentes en pro del logro exitoso de los objetivos institucionales por lo que debe darse atención especial a la dimensión pedagógica curricular la cual está relacionada directamente con el proceso de formación del estudiante.

A la pregunta si cree que beneficia a sus funciones laborales tener una supervisión constante por parte de los coordinadores los colaboradores entrevistados afirmaron estar de acuerdo que es pertinente tener supervisión constante, ya que así se puede verificar el cumplimiento de la política institucional y académica,

La educación es considerada como el medio más importante y eje fundamental para la transformación y construcción de nuestro país, a través de ella se forma talento humano se desarrolla potencial creativo así también forma personas en pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática y participativa.

La calidad educativa es resultado del progreso de la gestión del personal con función directiva, los cuales tienen que desarrollar un conjunto de competencias personales, profesionales y gerenciales que permitan dinamizar

la universidad con el fin de alcanzar los objetivos y metas. Es importante que la gestión dentro de la universidad sea desempeñada con eficiencia y eficacia.

La supervisión del docente va permitir que realice una acción reflexiva el cual lo lleve a progresar una tarea consigo mismo para así poder aumentar la cognición y control sobre su funcionamiento pedagógico, también le va permitir producir autonomía, practicar la cooperación y desarrollar relaciones de afecto con sus colegas y demás personales de la universidad, así mismo le va permitir la toma de decisiones así como trabajar de manera unida hacia el logro de los objetivos de la universidad finalmente le va permitir mejorar su desempeño.

El autor Solorzano (2018), en su investigación se obtuvieron como resultados que el vínculo entre la administración educativa y práctica docente es significativo por lo que se concluyó que hay evidencias para corroborar que hay un vínculo entre la gestión educativa con la práctica docente en profesores de dicha institución. Del mismo modo tiene relación con nuestra investigación ya que se evidencio que la gestión docente interviene de una manera favorable para todos los estudiantes de la institución lo cual mejora en el nivel de educación generando así un mejor ambiente estudiantil y laboral.

Los autores Simbrom y Sanabria (2020) en sus resultados se observó, que la correlación de Pearson  $r = 0,832$  fue para el liderazgo directivo y el clima organizacional, por otro lado, para el directivo y satisfacción laboral fue  $r = 0,934$ , y por último para el clima organizacional y satisfacción laboral fue  $r = 0.902$ . Los autores concluyeron, que hay una correlación positiva considerable entre sus categorías.

En nuestra investigación se evidencia que las políticas educativas y la supervisión docente en una entidad universitaria Chosica 2021, se observó que, ya que las políticas educativas buscan dar respuesta a la satisfacción de necesidades reales además busca ser un impulsor del dinamismo interno de las unidades educativas para tal fin tiene como principales actores a los docentes los cuales multiplican esfuerzos tomando en cuenta aspectos relevantes que influyen en las prácticas cotidianas.

## **V. CONCLUSIONES**

**Primera:** Se ha identificado por medio de la indagación realizada que efectivamente las políticas educativas fomentan un mejor desarrollo interno educativo, por lo cual, estas mismas permiten mantener una administración correcta con la finalidad de que exista un clima organizacional agradable y se tenga una educación de calidad, esto mismo corroboró el objetivo principal planteado en el estudio, que es, determinar cómo se desempeña las políticas educativas junto al clima organizacional en una entidad educativa pública, Chosica, 2021.

**Segunda:** Para el primer objetivo específico, se buscó identificar cómo son las políticas educativas y la autorrealización docente en una universidad pública en Chosica durante el periodo 2021; dicho esto, se evidencia que al aplicar adecuadamente unas políticas firmes y coherentes dentro del proceso educativo es que este garantiza a los profesores una mejor capacitación y que muestre un perfil auto realizado para que contribuya en sus labores, el cual es dar una buena formación a los alumnos.

**Tercero:** En relación con el segundo objetivo específico, se logró determinar que los docentes de la institución precisan estar relacionados e identificados con la institución en la que laboran con el propósito de que se puedan implementar las políticas y estrategias que ayuden en el mejoramiento del clima organizacional idóneo, gracias a esto es que se pudo comprobar cómo es que se desarrollan las políticas educativas con el involucramiento laboral docente en una institución pública en Chosica durante el año 2021.

**Cuarto:** Por último, se quiso comprobar como son las políticas educativas y la supervisión docente en una entidad educativa pública dentro de la comunidad de Chosica en el año 2021; por ello, se pudo visualizar que estas políticas puntualizan como propósito dar solución a la satisfacción que se dan en base a las necesidades, incluso se busca un impulsor del dinamismo interno; además, esto beneficia a los docentes porque genera más productividad con aspectos importantes en relación con actividades diarias.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Como primera recomendación, la institución que tiene una política normativa interna acerca del clima organizacional entre los docentes y la convivencia con cada uno de los estudiantes con la finalidad de lograr una cooperación constante al desarrollo institucional y educativo, así como el desarrollo profesional de cada alumnado. Del mismo modo, se es necesario la integración de supervisores y funcionarios públicos que frecuentemente realicen evaluaciones sobre la aplicación de la normativa interna en la entidad y como este beneficia a todo el grupo universitario

**Segunda:** Es esencial que la directiva de la entidad educativa pública, esto para preservar un clima organizacional de calidad, aquello permite y garantiza que se cuente con una comunicación positiva y se pueda trabajar en equipo con el fin de lograr la misión y visión planteada por la universidad; aparte, es recomendable que se realicen capacitaciones cada cierto tiempo que ayuda a los docentes para autor realizarse en su desarrollo profesional incrementando la competitividad y productividad en los trabajadores.

**Tercera:** Es de gran recomendación que la universidad pública implemente una política que involucre laboralmente, donde los docentes se puedan identificar con los valores de la entidad pública, cabe recalcar que ellos asuman el compromiso de cumplimiento de las políticas; igualmente, poder realizar las metas u objetivos de la organización.

**Cuarta:** Finalmente, se puede sugerir en estos casos que la universidad implemente diversas formas de organización y operación puntuales a las diversas condiciones y características, esto garantiza que tanto mayores como jóvenes puedan desarrollarse como ciudadanos responsables y eficaces; además, de convertirse en personas que logran contribuir en la democracia y el desarrollo nacional; adicionalmente, es relevante que se otorguen las herramientas e instrumentos que faciliten el trabajo de los docentes.

## **VII. PROPUESTA**

### **1. Título de proyecto:**

Talleres de capacitación acerca de las políticas públicas hacia el personal educativo para elevar el clima organizacional interno de la entidad educativa.

### **2. Ámbito de aplicación:** Universidad Pública de Chosica

### **3. Financiamiento:** S/2,640.00

### **4. Fundamentación:**

Como se sabe, las políticas del Estado tienen una relación con el clima organizacional por lo cual en ocasiones no son tan favorables para cumplir la función adecuadamente para todo aquel estudiante en la institución educativa, ya que no se da la importancia que debería tener en el ámbito estudiantil, lo cual es un problema para todos ya que tener un clima organizacional permite de que los aspectos relacionados al ambiente laboral, garantizando mejor orientación de las acciones preventivas importantes que optimicen y fortalezcan los procesos y resultados finales. De la misma manera, existen buenos resultados acerca del uso del clima organizacional para el desarrollo del personal educativo por ejemplo se obtiene que el ambiente de trabajo se preocupan por saciar las necesidades del alumnado y las expectativas de la comunidad de educandos, generando una mayor relación con ellos y que sientan que realmente hay una preocupación por mejorar la calidad de aprendizaje, entonces, es esencial implementar los valores en los trabajadores para una mayor relación.

### **5. Justificación:**

La presente propuesta se justifica mediante lo que se evidencia en el personal educativo de una Universidad Pública de Chosica; puesto que falta fortalecer la relación del clima organizacional con los estudiantes dentro de la institución. Se debe hacer énfasis que el clima organizacional al ser distinguidos por los sujetos que la integran, genera un establecido clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento mejorando a la organización por lo que es considerado como un componente que refleja el acontecer de una organización, las facilidades

u obstáculos que encuentra el trabajador para actuar y desempeñarse en el contexto laboral (Iglesias y Sánchez, 2015).

## 6. Objetivos:

### Objetivo general:

Evaluar la importancia de las políticas públicas para el mejoramiento del clima organizacional del personal educativo.

### Objetivos específicos:

Aumentar el conocimiento de las ventajas del clima organizacional en el desarrollo del personal educativo.

Explicar la importancia de llevar a cabo el clima organizacional en el desarrollo del personal educativo.

## 7. Desarrollo

**Tabla 2**

ACTIVIDADES				
	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Capacitación sobre la introducción al clima organizacional	■			
Capacitación sobre los factores importantes del clima organización en el servicio estudiantil			■	
Capacitación sobre las ventajas para la institución al implementar el clima organizacional en sus trabajadores		■		
Capacitación sobre poner en			■	

práctica el clima  
organizacional en  
la institución  
educativa



Nota. Elaboración propia

## 8. Recursos

Se realizarán tres capacitaciones de manera virtual por la pandemia del Covid-19 y una de manera presencial. Además, se contará con especialistas en pedagogía y que tengan conocimiento del tema para conocer su experiencia relacionado con el tema. Asimismo, se contará con el refrigerio, materiales y equipos adicionales que sea de ayuda para llevar la capacitación serán puestos por la misma Universidad Pública de Chosica.

**Tabla 3**

Recursos Humanos	Tipo de apoyo
Especialistas pedagógicos	Capacitaciones al personal educativo
Especialistas psicólogos	Asesoramiento psicológico
Especialistas médicos	Asesoramiento sanitario

Nota. Elaboración propia

## 9. Financiamiento

**Tabla 4**

Rubro	Por 4 semanas	Total
Pago a especialistas	4 x S/300	S/1200
Materiales	4 x S/200	S/800
Refrigerio	4 x S/80	S/320
Medidas Sanitarias	4 x S/80	S/320
Total		S/2,640

Nota. Elaboración propia

## **10. Evaluación**

La evaluación será en 4 sesiones diferentes de las capacitaciones. También, al terminar cada una se harán pequeñas evaluaciones sobre el aprendizaje de cada uno, trabajos grupales y preguntas sobre la consideración de cada participante y a su vez recomendaciones que servirán para el mejoramiento del desarrollo del personal.

## REFERENCIAS

- Águila, A., & Tolamatl, J. (2016). *Análisis De La Innovación, La Tecnología, Los Recursos Humanos Y La Infraestructura, Como Impulsores De La Competitividad Manufacturera Del Sector Autopartes: Comparación Y Recomendaciones Para El Estado De Tlaxcala*. Palibrio.  
[https://books.google.com.pe/books?id=\\_IAODAAAQBAJ&dq=competitividad+del+capital+humano&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=_IAODAAAQBAJ&dq=competitividad+del+capital+humano&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Aguilar Barreto, A., Velandia Riaño, Y. R., Aguilar Barreto, C. P., & Rincón Álvarez, G. A. (2017). Gestión educativa: Tendencias de las políticas educativas implementadas en Colombia. 2(2), 84-94. *Revista Perspectivas*.  
<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/perspectivas/article/view/1331>
- Arar, K., Kondakci, Y., & Taysum, A. (2019). The imposition of government education policy initiatives and school enactment: uncovering the responses of school principals. *Journal of Educational Administration and History*, 51(4), 295-300.  
doi:<https://doi.org/10.1080/00220620.2019.1643526>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL.
- Avellón Naranjo, B., & Prieto Jano, M. J. (2018). "Los niveles de eficiencia técnica y el cambio productivo en la gestión tributaria de las regiones españolas". *Artículos*. Valladolid, España: Redalyc.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/289/28966226008/index.html>
- Bada Quispe, O. F., Salas Sánchez, R. M., Castillo Saavedra, E. F., Arroyo Rosales, E. M., & Carbonell García, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. 18(6). Scielo.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2020000601138](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138)
- Batista, N., & Estupiñán, J. (2018). *Gestión empresarial y posmodernidad*. Infinite Study.

- Benna, U. G. (2018). *Optimizing Regional Development Through Transformative Urbanization*. IGI Global. [https://books.google.com.pe/books?id=IG5IDwAAQBAJ&dq=duration+of+studies+in+educational+institutions&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=IG5IDwAAQBAJ&dq=duration+of+studies+in+educational+institutions&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Birdie, A., & Jain, M. (2017). *Organizational Behavior and Virtual Work: Concepts and Analytical Approaches*. CRC Press. <https://books.google.com.pe/books?id=-OfeDwAAQBAJ&pg=PT73&dq=job+evaluation+organizational+climate&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwip2JO2zczxAhUYILkGHawtAJEQ6AEwAnoECAoQAq#v=onepage&q=job%20evaluation%20organizational%20climate&f=false>
- Butrón, E. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo. 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST: Modelo de intervención para cero pérdidas*. Ediciones de la U.
- de Azevedo Almeida, L., & Corrêa Gomes, R. (2018). The process of public policy: literature review, theoretical reflections and suggestions for future research. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(3). doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395164108>
- Delgado R., M. B. (2002). Aspectos éticos de toda investigación consentimiento informado. 30(2). *Revista Colombiana de Anestesiología*. <https://www.redalyc.org/pdf/1951/195118154004.pdf>
- Delgado, I. (2020). *Programación, ejecución y difusión de proyectos educativos en el tiempo libre*. Ediciones Paraninfo S. A.
- Dotti, V. (2019). The political economy of public education. *Research in Economics*, 73(1), 35-52. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rie.2019.02.001>
- Escudero Sánchez, C. L., & Cortez Suárez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14209/1/Cap.3-Dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>

- Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de Investigación. *ALICIA*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS\\_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Details)
- Eyng, A., Pacievtch, T., Do Prado, M., & Gisi, M. (2016). Evaluation and human rights educational policies: contradictions between regulation and emancipation in basic education in Brazil. *Avaliação e Políticas Públicas em Educação*, 24(92), 670-696. doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-40362016000300007>
- Fides, E. (august de 2018). "Corporate Social Responsibility and Financial Performance: An Examination of the Dow Jones Sustainability North American Index". *A Thesis in Applied Economics*. New York, USA.  
[https://digitalcommons.buffalostate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=economics\\_theses](https://digitalcommons.buffalostate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1035&context=economics_theses)
- Gimeno, J. (2020). Prólogo. Lo que permanece en las políticas de la educación. En C. Rodríguez, F. Saforcada, & J. Campos-Martínez, *Políticas educativas y justicia social: entre lo global y lo local*. Ediciones Morata S. L.
- Guadalupe, C. (2021). *La educación peruana más allá del bicentenario: nuevos rumbos*. Universidad del Pacífico.
- Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J., & Vargas, S. (2017). *Estado de la educación en el Perú. Análisis y perspectivas de la educación básica*. Grupo de Análisis para el Desarrollo.
- Hamidianpour, F., Esmailpour, M., Saadat Alizadeh, M., & Dorgoee, A. (2015). The Influence of Emotional Intelligence and Organizational Climate on Creativity and Entrepreneurial of Small to Medium-Sized Enterprises. *European Online Journal of Natural and Social Sciences: Proceedings*, 4(1). [https://european-science.com/eojnss\\_proc/article/view/4206](https://european-science.com/eojnss_proc/article/view/4206)
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hoßbach, C. (2019). *Organizational Climate for Creativity: Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences*. Springer. [https://books.google.com.pe/books?id=dd2EDwAAQBAJ&dq=support+and+guidance+in+tasks+organizational+climate&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=dd2EDwAAQBAJ&dq=support+and+guidance+in+tasks+organizational+climate&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Iglesias Armenteros, A., & Sánchez García, Z. (2015). An Overview of the Organizational Climate. *Medisur*, 13(3). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&lng=en)
- Kuenzi, M., Mayer, D., & Greenbaum, R. (2019). Creating an ethical organizational environment: The relationship between ethical leadership, ethical organizational climate, and unethical behavior. *Personnel Psychology. The study of People at work*, 73(1), 43-71. doi:<https://doi.org/10.1111/peps.12356>
- López Arias, K. (2015). Gestión de las políticas educativas emanadas del Ministerio de Educación, para el mejoramiento de la calidad educativa: Análisis desde la perspectiva teórica y de los agentes integrantes (estudiantes, docentes, directivos y apoderados), en la unidad educ. [Tesis de Doctorado, Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/40010/24703096.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Machín, M. M., Sánchez, B. S., & López, M. (2019). "Análisis y proyecciones de la gestión de los servicios públicos en el entorno local". *Artículo Original*. La Habana, Cuba: Repositorio Universidad de La Habana. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4255/425565062002/index.html>
- Majoka, M., & Khan, M. (2017). Education Policy Provisions and Objectives. A Review of Pakistani Education Policies . *Italian Journal of Sociology of Education*, 9(2), 104-125. doi:10.14658/pupj-ijse-2017-2-6
- Mamani Limache, D. A., Rivera Briceño, D. M., & Flores González, M. E. (2020). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación

Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. 5(1), 58-75.  
Revista Científica Valor agregado.  
doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v5i1.1282>

Marina, J. (2017). *El bosque pedagógico: y cómo salir de él*. Grupo Planeta.

Meehan, A.; Almeida, S.; Backstrom, B.; Borg, G.; Friant, N.; Lund, O. & Roman, M. (2021). Context rules! Top-level education policies for newly arrived migrant students across six European countries. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 1-13.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666374021000169>

Mejías, A., Godoy, E., & Piña, R. (2018). Impacto de la calidad de los servicios sobre la satisfacción de los clientes en una empresa de mantenimiento. *Compendium*, 21(40).  
<https://revistas.uclave.org/index.php/Compendium/article/view/1656/945>

Ministerio de Educación. (2019). ¿Qué hacemos? Obtenido de <https://www.gob.pe/736-ministerio-de-educacion-que-hacemos>

Mora Toscano, Ó. (2006). La teorías del desarrollo económico: algunos postulados y enseñanzas. 26(42), 49-74. Revista Apuntes del CENES.  
<https://www.redalyc.org/pdf/4795/479548749004.pdf>

Navarro Olea, D. (2020). Gobierno abierto: Transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales. *Biolex*, 11(22), 169-182. doi:10.36796/biolex.v22i0.172

Nedelko, Z., & Brzozowski, M. (2019). *Recent Advances in the Roles of Cultural and Personal Values in Organizational Behavior*. IGI Global.  
[https://books.google.com.pe/books?id=6q2rDwAAQBAJ&dq=organizational+values&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=6q2rDwAAQBAJ&dq=organizational+values&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2021). *Guía de la OCDE de debida diligencia para cadenas de suministro responsables en el sector textil y del calzado*. OECD Publishing.

Palacios, L. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la

provincia de Manabí - Ecuador. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios\\_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palma Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *3(1)*, 11-21. Revista de Investigación en Psicología. doi:<https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>

Parra Martínez, F. A.; Pereira, N. (2021). Gifted education policy in Colombia: Legislation and guidelines for learners with exceptional abilities and talents. *International Journal of Educational Research*, *109*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035521000847>

Portillo Cuadra, R. (2015). Institucionalidad democrática. *Revista UTEC*, *7(11)*, 29-34.  
<http://biblioteca.utec.edu.sv:8080/jspui/bitstream/11298/1031/1/112981031.pdf>

Qadeer, F., & Jaffery, H. (2014). Mediation of Psychological Capital Between Organizational Climate and Organizational Citizenship Behavior. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, *8(2)*, 453- 470.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2483656](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2483656)

Rivera Moreno, C. E., Cegarra Cegarra, O. J., del Carmen Vergara, H., & Margelis Matos, Y. (2016). Clima organizacional en el contexto educativo. *1(2)*, 316-339. Revista Scientific.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563660227019/563660227019.pdf>

Rodulfo, J. (2018). *¿Por qué Maslow?: cómo usar su teoría para permanecer en el poder para siempre*. Juan Rodulfo Books Libros Livres.

Rojas, M., Marulanda, D., & Rojas, L. (2017). *Ingeniería administrativa: contabilidad y finanzas, marketing, producción y gestión del talento humano*. Ediciones de la U.

- Ryu, K. (2020). *The Impact of Organizational Ethical Climate on Organizational Commitment and Job Performance: An Economic Ethics Analysis of Japanese-funded Manufacturing Enterprises in China*. Springer Nature. [https://books.google.com.pe/books?id=khLbDwAAQBAJ&dq=commitment+to+organizational+climate+compliance&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=khLbDwAAQBAJ&dq=commitment+to+organizational+climate+compliance&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Sánchez Andrés, A., Ochando Claramunt, C., & Torrejón Velardiez, M. (2018). *Política económica estructural*. Editorial UOC. [https://books.google.com.pe/books?id=DXAtEAAAQBAJ&dq=pol%C3%A Dticas+sectoriales&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=DXAtEAAAQBAJ&dq=pol%C3%A Dticas+sectoriales&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Sánchez, J., & Rojas, I. (2020). *Micropolítica en las instituciones educativas*. Editorial Unimagdalena.
- Sánchez, L. (2018). *El sistema educativo mexicano: evolución, políticas, problemas estructurales y tendencias*. Palibrio.
- Sethibe, T., & Steyn, R. (2016). Organizational Climate, Innovation and Performance: A Systematic Review. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 2(2), 161-174. doi:<https://doi.org/10.1177%2F2393957516646287>
- Simbrom Espejo, S. F., & Sanabria Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. 6(1), 59-83. CIENCIAMATRIA. doi:<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [Sineace]. (2018). *Modelo de acreditación institucional para universidades*. Sineace.
- Solorzano Carrión, A. (2018). La gestión educativa y su relación con la práctica docente de la Institución Educativa José María Arguedas, Lima, 2017. [Tesis de Doctorado, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3945>
- Sotelo Asef, J. G., & Figueroa González, E. G. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. 8(15). *Revista Iberoamericana para la*

Investigación y el Desarrollo Educativo.  
doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>

Sotelo, J., & Arrieta, D. (2018). Clima organizacional en una procesadora de alimentos: análisis de sus dimensiones. En D. Arrieta, & J. Solís, *El capital humano y su impacto en la calidad organizacional*. Universidad Juárez del Estado de Durango.

UNESCO. (2020). Education policy and planning.  
<https://en.unesco.org/themes/education-policy-planning>

Uribe Gartner, C. (2020). *Evaluación de la innovación educativa mediada por TIC*. Programa Editorial UNIVALLE.  
[https://books.google.com.pe/books?id=76ALEAAAQBAJ&dq=clima+organizacion+educativa&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=76ALEAAAQBAJ&dq=clima+organizacion+educativa&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Urquiza Medina, C. (2017). La educación como estrategia de desarrollo en el Perú. 9(1-2), 51. Revista Psicológica Herediana.  
doi:<https://doi.org/10.20453/rph.v9i1-2.3006>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de categorización

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIAS	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Categoría 1</b>  Políticas Educativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo económico y competitividad</li> <li>• Bienestar y equidad</li> <li>• Afirmación de la institucionalidad democrática</li> <li>• Gestión de recursos materiales</li> </ul>	<b>Enfoque:</b> Cualitativo  <b>Diseño de la Investigación:</b> Fenomenológico  <b>Tipo de Investigación:</b> Básico  <b>Técnica de recolección de datos:</b> Entrevista  <b>Instrumentos de recolección de datos:</b>  Guía de entrevista Nro. 01  Guía de entrevista Nro. 02  Guía de entrevista Nro. 03  <b>Ámbito de aplicación:</b> Universidad Publica Chosica <b>Participantes:</b> Directivo, Coordinador, Docentes
¿Cómo son las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021?	Identificar cómo son las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021.			
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Categoría 2</b>  Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autorrealización docente</li> <li>• Involucramiento laboral docente</li> <li>• Supervisión docente</li> </ul>	
¿Cómo son las políticas educativas y la autorrealización docente en una universidad pública, Chosica, 2021?	Identificar cómo son las políticas educativas y la autorrealización docente en una universidad pública, Chosica, 2021.			
¿Cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral en una universidad pública, Chosica, 2021?	Identificar cómo son las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una universidad pública, Chosica, 2021.			
¿Cómo son las políticas educativas y la supervisión docente en una universidad pública, Chosica, 2021?	Identificar cómo son las políticas educativas y la supervisión docente en una universidad pública, Chosica, 2021.			

## **Anexo 2**

### **Instrumento**

#### **Entrevista no estructurada (Guía de entrevista)**

##### **Objetivo:**

El presente instrumento de recolección de datos fue empleado como medio de recolección de información certera y concreta. El propósito consiste en reconocer el punto de vista de los participantes referente a la política educativa y el clima organizacional.

##### **Proceso de entrevista:**

La entrevista posee como objetivo principal identificar la relación entre las políticas educativas y el clima organizacional en una entidad universidad, Chosica, 2021 en la ciudad de Lima. Para ello es importante contar con su participación, a base de la opinión, críticas, perspectiva profesional y personal respecto al tema de investigación. La recopilación de las respuestas será utilizada en el ámbito académico, respetando la confidencialidad y privacidad de los datos expuestos. Del mismo modo, se agradece por su colaboración y tomarse el tiempo de participar en el desarrollo íntegro del presente estudio.

## Guía de entrevista al colaborador

**Edad:**

**Fecha/Hora:**

1. ¿Considera usted que las políticas educativas actuales permiten un adecuado desarrollo económico y competitivo para lograr la autorrealización de la carga docente en su institución? ¿Porqué? ¿Qué puede sugerir para mejorarlo?
2. ¿De qué manera se organizan o estructuran en la institución, desde el lado interno, para que se logre un clima beneficioso para los trabajadores? ¿Se logra cumplir con las expectativas que se requiere para un funcionamiento equitativo?
3. ¿Cómo fomentan las autoridades de la institución un ambiente democrático y participativo en conjunto con las áreas laborales? ¿Permiten sugerencias por parte de los colaboradores para una posible mejora institucional a futuro? ¿De qué manera?
4. ¿Cuáles son los recursos materiales que dispone la institución para ejercer una educación de calidad? ¿Son útiles al momento de ser empleados por los docentes en sus respectivas clases?
5. ¿Cuáles son las conductas que se establece en la institución para que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos académicos? ¿Se prioriza un clima motivacional para que los docentes puedan lograr la autorrealización? ¿Por qué?
6. ¿De qué manera la institución busca un mayor involucramiento de los docentes en su desarrollo de actividades educativas? ¿Plantean valores que motiven a cumplir con lo requerido? ¿Cómo lo hacen?
7. ¿Cómo influye la supervisión y capacitación al personal docente en las actividades educativas programadas por la institución? ¿Cuáles considera usted que son los beneficios que se pueda conseguir con ello?

### Anexo 3

#### Validación del instrumento

#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Lujan Cabrera Micaela

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Es de sumo agrado expresare mi saludo, además, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, solicito validar los instrumentos con los cuales obtendré datos fundamentales que incidan satisfactoriamente en mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: "Las políticas educativas y su relación con el clima organizacional de una universidad pública, Chosica, 2021", siendo imprescindible contar con la aprobación de instructivos especializados para poder emplear los instrumentos, por ello he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de operacionalización de las categorías.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Manifestando mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención brindada a la presente.



-----  
Còrdova Sopamoyo, Rosa Elvira

D.N.I: 41602320

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS**

### **I. Categoría: Políticas educativas**

El Estado principalmente tiene la responsabilidad fundamental de elaborar políticas educativas que aseguren la calidad educativa superior, como también, la de fortalecer y defender las universidades públicas que existen; para ello es de vital importancia que el gobierno procure asignar los recursos presupuestales necesarios, con el objetivo de garantizar una calidad universitaria íntegra (Birdie y Jain, 2017).

#### **Subcategorías de las categorías:**

##### **Subcategorías 1: Desarrollo económico y competitividad**

Según Urquizo Medina (2017) precisó que el desarrollo económico aborda el crecimiento de la producción, industrialización y urbanización. Por lo cual, radica en el impacto potencial de la productividad macroeconómica y también en la distribución para el ingreso a largo plazo, por lo tanto, esto se forma a través de la educación formal y el entrenamiento progresivo. Los autores Águila y Tolamalt (2016) expresaron que la competitividad del capital humano es una fuente de constante búsqueda de factores englobados de ventajas, ya que esto genera el surgimiento de varias características que disponen los múltiples competidores, en ello se visualiza el recurso humano; además es la conjunción de estrategias, habilidades, aptitudes, riesgos y oportunidades, para prevalecer el fortalecimiento.

##### **Subcategorías 2: Bienestar y equidad**

La equidad es ir más allá de la igualdad, compensar las barreras tanto económicas como sociales que dificultan el potencial individual que está relacionado con la superación de desigualdades. Por otra parte, el bienestar implica brindar oportunidades a la población, en base a sus necesidades (Monzón Troncoso, 2015).

##### **Subcategorías 3: Afirmación de la institucionalidad democrática**

Monarca (2018) detalló que la educación de calidad presenta una complejidad de cualidades que impulsan a la creación de personas con valores y responsabilidades, entablando un desarrollo profesional como la ética y

formación personal estable, igualmente se distribuyen la equidad en las conveniencias propias o grupales. Sumado a ello, la ausencia de una institucionalidad democrática conlleva la degradación de los derechos humanos como impedimentos para el fomento de la dominación política a través de procedimientos autoritarios o personalistas.

## **II. Categoría: Clima organizacional**

El clima organizacional hace referencia a la manera de percibir de una persona ante una institución, la cual tiene significativo impacto no solo en su modo de actuar, sino también en su productividad dentro de la organización; por dicha razón, su estudio es abordado por disciplinas y profesionales enfocados en reconocer su impacto y su importancia en los contextos organizacionales (Sotelo y Arrieta, 2018).

### **Subcategorías de las categorías:**

#### **Subcategorías 1: Autorrealización**

Rodulfo ratificó lo mencionado por Maslow en 1962, quien explicó que la autorrealización es la acción y el efecto de descubrir y crecer personalmente a lo largo de la vida de un individuo, lo cual se ve impulsado por la particularidad cambiante de la sociedad y el deseo de explotar los potenciales propios (Rodulfo, 2018).

#### **Subcategorías 2: Involucramiento laboral**

El involucramiento laboral, identifica los valores de la organización y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Por lo tanto, en el campo educativo es tomar las decisiones para que no afecten en el ambiente laboral, por lo cual es el compromiso que tiene el nivel institucional para que todas las personas que trabajan dentro de una institución den resultados positivos para la organización (Palma Carrillo, 2000).

#### **Subcategorías 3: Supervisión**

El apoyo y la orientación en las tareas forma parte de la supervisión, a manera de comprobar si las operaciones están siendo efectuadas correctamente por los agentes que inciden en el panorama educativo y la evaluación del trabajo como el control del desempeño profesional que se evidencia de manera personal en el individuo (Machín et al., 2019).

### Matriz de operacionalización

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
Políticas públicas	Desarrollo económico y competitividad	1	Entrevista no estructurada
	Bienestar y equidad	2	
	Afirmación de institucionalidad democrática	3	
	Gestión de recursos materiales	4	

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
Clima organizacional	Autorrealización docente	5	Entrevista no estructurada
	Involucramiento laboral docente	6	
	Supervisión docente	7	

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la planificación

N.º	SUBCATEGORIAS / ÍTEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SUBCATEGORIA 1: Desarrollo económico y competitividad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Considera usted que las políticas educativas actuales permiten un adecuado desarrollo económico y competitivo para lograr la autorrealización de la carga docente en su institución? ¿Por qué? ¿Qué puede sugerir para mejorarlo?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 2: Bienestar y equidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
2	¿De qué manera se organizan o estructuran en la institución, desde el lado interno, para que se logre un clima beneficioso para los trabajadores? ¿Se logra cumplir con las expectativas que se requiere para un funcionamiento equitativo?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 3: Afirmación de la institucionalidad democrática</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	¿Cómo fomentan las autoridades de la institución un ambiente democrático y participativo en conjunto con las áreas laborales? ¿Permiten sugerencias por parte de los colaboradores para una posible mejora institucional a futuro? ¿De qué manera?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 4: Gestión de recursos de materiales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Cuáles son los recursos materiales que dispone la institución para ejercer una educación de calidad? ¿Son útiles al momento de ser empleados por los docentes en sus respectivas clases?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 5: Autorrealización docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Cuáles son las conductas que se establece en la institución para	x		x		x		

	que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos académicos? ¿Se prioriza un clima motivacional para que los docentes puedan lograr la autorrealización? ¿Por qué?						
<b>SUBCATEGORIA 6: Involucramiento laboral docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	¿De qué manera la institución busca un mayor involucramiento de los docentes en su desarrollo de actividades educativas? ¿Plantean valores que motiven a cumplir con lo requerido? ¿Cómo lo hacen?	x		x		x	
<b>SUBCATEGORIA 7: Supervisión docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	¿Cómo influye la supervisión y capacitación al personal docente en las actividades educativas programadas por la institución? ¿Cuáles considera usted que son los beneficios que se pueda conseguir con ello?	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. MICAELA LUJÁN CABRERA

**DNI:** 41691632

**Especialidad del validador:** Administración

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**4 de noviembre del 2021**



-----  
**Firma del Experto Informante.**

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dra. Salazar Llerena Silvia Liliana

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Es de sumo agrado expresare mi saludo, además, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, solicito validar los instrumentos con los cuales obtendré datos fundamentales que incidan satisfactoriamente en mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: "Las políticas educativas y su relación con el clima organizacional de una universidad pública, Chosica, 2021", siendo imprescindible contar con la aprobación de instructivos especializados para poder emplear los instrumentos, por ello he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de operacionalización de las categorías.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Manifestando mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención brindada a la presente.



-----  
Còrdova Sopamoyo, Rosa Elvira

D.N.I: 41602320

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS**

### **I. Categoría: Políticas educativas**

El Estado principalmente tiene la responsabilidad fundamental de elaborar políticas educativas que aseguren la calidad educativa superior, como también, la de fortalecer y defender las universidades públicas que existen; para ello es de vital importancia que el gobierno procure asignar los recursos presupuestales necesarios, con el objetivo de garantizar una calidad universitaria íntegra (Birdie y Jain, 2017).

#### **Subcategorías**

##### **Subcategoría 1: Desarrollo económico y competitividad**

Según Urquiza Medina (2017) precisó que el desarrollo económico aborda el crecimiento de la producción, industrialización y urbanización. Por lo cual, radica en el impacto potencial de la productividad macroeconómica y también en la distribución para el ingreso a largo plazo, por lo tanto, esto se forma a través de la educación formal y el entrenamiento progresivo. Los autores Águila y Tolamalt (2016) expresaron que la competitividad del capital humano es una fuente de constante búsqueda de factores englobados de ventajas, ya que esto genera el surgimiento de varias características que disponen los múltiples competidores, en ello se visualiza el recurso humano; además es la conjunción de estrategias, habilidades, aptitudes, riesgos y oportunidades, para prevalecer el fortalecimiento.

##### **Subcategoría 2: Bienestar y equidad**

La equidad es ir más allá de la igualdad, compensar las barreras tanto económicas como sociales que dificultan el potencial individual que está relacionado con la superación de desigualdades. Por otra parte, el bienestar implica brindar oportunidades a la población, en base a sus necesidades (Monzón Troncoso, 2015).

##### **Subcategoría 3: Afirmación de la institucionalidad democrática**

Monarca (2018) detalló que la educación de calidad presenta una complejidad de cualidades que impulsan a la creación de personas con valores y responsabilidades, entablando un desarrollo profesional como la ética y formación personal estable, igualmente se distribuyen la equidad en las

conveniencias propias o grupales. Sumado a ello, la ausencia de una institucionalidad democrática conlleva la degradación de los derechos humanos como impedimentos para el fomento de la dominación política a través de procedimientos autoritarios o personalistas.

## **II. Categoría: Clima organizacional**

El clima organizacional hace referencia a la manera de percibir de una persona ante una institución, la cual tiene significativo impacto no solo en su modo de actuar, sino también en su productividad dentro de la organización; por dicha razón, su estudio es abordado por disciplinas y profesionales enfocados en reconocer su impacto y su importancia en los contextos organizacionales (Sotelo y Arrieta, 2018).

### **Subcategorías:**

#### **Subcategoría 1: Autorrealización**

Rodulfo ratificó lo mencionado por Maslow en 1962, quien explicó que la autorrealización es la acción y el efecto de descubrir y crecer personalmente a lo largo de la vida de un individuo, lo cual se ve impulsado por la particularidad cambiante de la sociedad y el deseo de explotar los potenciales propios (Rodulfo, 2018).

#### **Subcategoría 2: Involucramiento laboral**

El involucramiento laboral, identifica los valores de la organización y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Por lo tanto, en el campo educativo es tomar las decisiones para que no afecten en el ambiente laboral, por lo cual es el compromiso que tiene el nivel institucional para que todas las personas que trabajan dentro de una institución den resultados positivos para la organización (Palma Carrillo, 2000).

#### **Subcategoría 3: Supervisión**

El apoyo y la orientación en las tareas forma parte de la supervisión, a manera de comprobar si las operaciones están siendo efectuadas correctamente por los agentes que inciden en el panorama educativo y la evaluación del trabajo como el control del desempeño profesional que se evidencia de manera personal en el individuo (Machín et al., 2019).

## Matriz de operacionalización

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Items</b>	<b>Instrumento</b>
Políticas públicas	Desarrollo económico y competitividad	1	Entrevista no estructurada
	Bienestar y equidad	2	
	Afirmación de institucionalidad democrática	3	
	Gestión de recursos materiales	4	

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Items</b>	<b>Instrumento</b>
Clima organizacional	Autorrealización docente	5	Entrevista no estructurada
	Involucramiento laboral docente	6	
	Supervisión docente	7	

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la planificación

N.º	SUBCATEGORIAS / ÍTEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SUBCATEGORIA 1: Desarrollo económico y competitividad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Considera usted que las políticas educativas actuales permiten un adecuado desarrollo económico y competitivo para lograr la autorrealización de la carga docente en su institución? ¿Por qué? ¿Qué puede sugerir para mejorarlo?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 2: Bienestar y equidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
2	¿De qué manera se organizan o estructuran en la institución, desde el lado interno, para que se logre un clima beneficioso para los trabajadores? ¿Se logra cumplir con las expectativas que se requiere para un funcionamiento equitativo?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 3: Afirmación de la institucionalidad democrática</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	¿Cómo fomentan las autoridades de la institución un ambiente democrático y participativo en conjunto con las áreas laborales? ¿Permiten sugerencias por parte de los colaboradores para una posible mejora institucional a futuro? ¿De qué manera?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 4: Gestión de recursos de materiales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Cuáles son los recursos materiales que dispone la institución para ejercer una educación de calidad? ¿Son útiles al momento de ser empleados por los docentes en sus respectivas clases?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 5: Autorrealización docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Cuáles son las conductas que se establece en la institución para	x		x		x		

	que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos académicos? ¿Se prioriza un clima motivacional para que los docentes puedan lograr la autorrealización? ¿Por qué?						
<b>SUBCATEGORIA 6: Involucramiento laboral docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	¿De qué manera la institución busca un mayor involucramiento de los docentes en su desarrollo de actividades educativas? ¿Plantean valores que motiven a cumplir con lo requerido? ¿Cómo lo hacen?	x		x		x	
<b>SUBCATEGORIA 7: Supervisión docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	¿Cómo influye la supervisión y capacitación al personal docente en las actividades educativas programadas por la institución? ¿Cuáles considera usted que son los beneficios que se pueda conseguir con ello?	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. SALAZAR LLERENA SILVIA LILIANA

**DNI:** 10139161

**Especialidad del validador:** Asesor Teórico - Metodológico

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

4 de noviembre del 2021

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Dr. Fernando Emilio Escudero Vílchez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Es de sumo agrado expresare mi saludo, además, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la UCV, solicito validar los instrumentos con los cuales obtendré datos fundamentales que incidan satisfactoriamente en mi investigación y con la cual optaré el grado de Doctor.

El título de mi proyecto de investigación es: "Las políticas educativas y su relación con el clima organizacional de una universidad pública, Chosica, 2021", siendo imprescindible contar con la aprobación de instructivos especializados para poder emplear los instrumentos, por ello he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las categorías y subcategorías.
- Matriz de operacionalización de las categorías.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Manifestando mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención brindada a la presente.



-----  
Còrdova Sopamoyo, Rosa Elvira

D.N.I: 41602320

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍA**

### **1. Categoría: Políticas educativas**

El Estado principalmente tiene la responsabilidad fundamental de elaborar políticas educativas que aseguren la calidad educativa superior, como también, la de fortalecer y defender las universidades públicas que existen; para ello es de vital importancia que el gobierno procure asignar los recursos presupuestales necesarios, con el objetivo de garantizar una calidad universitaria íntegra (Birdie y Jain, 2017).

#### **Subcategoría:**

##### **Subcategoría 1: Desarrollo económico y competitividad**

Según Urquizo Medina (2017) precisó que el desarrollo económico aborda el crecimiento de la producción, industrialización y urbanización. Por lo cual, radica en el impacto potencial de la productividad macroeconómica y también en la distribución para el ingreso a largo plazo, por lo tanto, esto se forma a través de la educación formal y el entrenamiento progresivo. Los autores Águila y Tolamalt (2016) expresaron que la competitividad del capital humano es una fuente de constante búsqueda de factores englobados de ventajas, ya que esto genera el surgimiento de varias características que disponen los múltiples competidores, en ello se visualiza el recurso humano; además es la conjunción de estrategias, habilidades, aptitudes, riesgos y oportunidades, para prevalecer el fortalecimiento.

##### **Subcategoría 2: Bienestar y equidad**

La equidad es ir más allá de la igualdad, compensar las barreras tanto económicas como sociales que dificultan el potencial individual que está relacionado con la superación de desigualdades. Por otra parte, el bienestar implica brindar oportunidades a la población, en base a sus necesidades (Monzón Troncoso, 2015).

##### **Subcategoría 3: Afirmación de la institucionalidad democrática**

Monarca (2018) detalló que la educación de calidad presenta una complejidad de cualidades que impulsan a la creación de personas con valores y responsabilidades, entablando un desarrollo profesional como la ética y

formación personal estable, igualmente se distribuyen la equidad en las conveniencias propias o grupales. Sumado a ello, la ausencia de una institucionalidad democrática conlleva la degradación de los derechos humanos como impedimentos para el fomento de la dominación política a través de procedimientos autoritarios o personalistas.

## **2. Categoría: Clima organizacional**

El clima organizacional hace referencia a la manera de percibir de una persona ante una institución, la cual tiene significativo impacto no solo en su modo de actuar, sino también en su productividad dentro de la organización; por dicha razón, su estudio es abordado por disciplinas y profesionales enfocados en reconocer su impacto y su importancia en los contextos organizacionales (Sotelo y Arrieta, 2018).

### **Subcategoría:**

#### **Subcategoría 1: Autorrealización**

Rodolfo ratificó lo mencionado por Maslow en 1962, quien explicó que la autorrealización es la acción y el efecto de descubrir y crecer personalmente a lo largo de la vida de un individuo, lo cual se ve impulsado por la particularidad cambiante de la sociedad y el deseo de explotar los potenciales propios (Rodolfo, 2018).

#### **Subcategoría 2: Involucramiento laboral**

El involucramiento laboral, identifica los valores de la organización y el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la organización. Por lo tanto, en el campo educativo es tomar las decisiones para que no afecten en el ambiente laboral, por lo cual es el compromiso que tiene el nivel institucional para que todas las personas que trabajan dentro de una institución den resultados positivos para la organización (Palma Carrillo, 2000).

#### **Subcategoría 3: Supervisión**

El apoyo y la orientación en las tareas forma parte de la supervisión, a manera de comprobar si las operaciones están siendo efectuadas correctamente por los agentes que inciden en el panorama educativo y la evaluación del trabajo como el control del desempeño profesional que se evidencia de manera personal en el individuo (Machín et al., 2019).

### Matriz de operacionalización

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
Políticas públicas	Desarrollo económico y competitividad	1	Entrevista no estructurada
	Bienestar y equidad	2	
	Afirmación de institucionalidad democrática	3	
	Gestión de recursos materiales	4	

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>
Clima organizacional	Autorrealización docente	5	Entrevista no estructurada
	Involucramiento laboral docente	6	
	Supervisión docente	7	

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la planificación**

N.º	SUBCATEGORIAS / ÍTEMS	PERTINENCIA <sup>1</sup>		RELEVANCIA <sup>2</sup>		CLARIDAD <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>SUBCATEGORIA 1: Desarrollo económico y competitividad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	¿Considera usted que las políticas educativas actuales permiten un adecuado desarrollo económico y competitivo para lograr la autorrealización de la carga docente en su institución? ¿Por qué? ¿Qué puede sugerir para mejorarlo?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 2: Bienestar y equidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
2	¿De qué manera se organizan o estructuran en la institución, desde el lado interno, para que se logre un clima beneficioso para los trabajadores? ¿Se logra cumplir con las expectativas que se requiere para un funcionamiento equitativo?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 3: Afirmación de la institucionalidad democrática</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
3	¿Cómo fomentan las autoridades de la institución un ambiente democrático y participativo en conjunto con las áreas laborales? ¿Permiten sugerencias por parte de los colaboradores para una posible mejora institucional a futuro? ¿De qué manera?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 4: Gestión de recursos de materiales</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
4	¿Cuáles son los recursos materiales que dispone la institución para ejercer una educación de calidad? ¿Son útiles al momento de ser empleados por los docentes en sus respectivas clases?	x		x		x		
<b>SUBCATEGORIA 5: Autorrealización docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	¿Cuáles son las conductas que se establece en la institución para	x		x		x		

	que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos académicos? ¿Se prioriza un clima motivacional para que los docentes puedan lograr la autorrealización? ¿Por qué?						
<b>SUBCATEGORIA 6: Involucramiento laboral docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
6	¿De qué manera la institución busca un mayor involucramiento de los docentes en su desarrollo de actividades educativas? ¿Plantean valores que motiven a cumplir con lo requerido? ¿Cómo lo hacen?	x		x		x	
<b>SUBCATEGORIA 7: Supervisión docente</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
7	¿Cómo influye la supervisión y capacitación al personal docente en las actividades educativas programadas por la institución? ¿Cuáles considera usted que son los beneficios que se pueda conseguir con ello?	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable** [X]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** DR. FERNANDO EMILIO ESCUDERO VILCHEZ

**DNI:** 03695876

**Especialidad del validador:** Metodólogo

**1Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**3Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**4 de noviembre del 2021**

## Anexo 4

### Entrevistas a unidades informantes

Preguntas	Participantes	Respuestas
<p>1. ¿Considera usted que las políticas educativas actuales permiten un adecuado desarrollo económico y competitivo para lograr la autorrealización de la carga docente en su institución? ¿Porqué? ¿Qué puede sugerir para mejorarlo?</p>	<p>1. Directivo Luz Villegas Tapia</p>	<p>Sí porque el desarrollo de las políticas educativas actuales está permitiendo un adecuado desarrollo económico y competitivo para lograr poco apoco la autorrealización de la carga docente en mi institución.</p>
	<p>2. Docente Rosa Dolorier Zapata</p>	<p>Particularmente considero que la institución en la cual laboro, me brinda oportunidades de desarrollarme profesionalmente, mediante capacitaciones, conferencias, seminarios, diplomados, a los cuales todos los docentes tienen acceso, ya que son organizados por la Institución.</p>
	<p>3. Docente Roxana Villa López</p>	<p>Si bien es cierto, la Institución brinda diferentes capacitaciones para nuestro desarrollo profesional, no es suficiente ya que se debe mejorar en la calidad de los ponentes y presentar temas diversos. No, no todos los docentes gozan de la misma oportunidad.</p>

<p>2. ¿De qué manera se organizan o estructuran en la institución, desde el lado interno, para que se logre un clima beneficioso para los trabajadores? ¿Se logra cumplir con las expectativas que se requiere para un funcionamiento equitativo?</p>	<p>1. Directivo Luz Villegas Tapia</p> <p>2. Docente Rosa Dolorier Zapata</p> <p>3. Docente Roxana Villa López</p>	<p>En mi institución se organizan de una manera equitativa en las funciones administrativas y académicas para poder lograr los objetivos trazados y de esta manera tener un clima beneficioso para los trabajadores.</p>
<p>3. ¿Como fomentan las autoridades de la institución un ambiente democrático y participativo en conjunto con las áreas laborales? ¿Permiten sugerencias por parte de los colaboradores para una posible mejora</p>	<p>1. Directivo Luz Villegas Tapia</p>	<p>El ambiente laboral no es el ideal, puesto que no todas las personas son empáticas, mucho menos equitativo, ya que hay mayores posibilidades de mejora, si eres parte de las autoridades Esta situación se da debido a la política que impera en nuestra universidad.</p> <p>El trato es cordial en el ambiente laboral, pero no es beneficioso ni equitativo ya que no se toma en cuenta las capacidades sino el compadrazgo y los favores políticos.</p> <p>Las autoridades de la institución fomentan un ambiente democrático y participativo en conjunto con las áreas laborales dando las herramientas necesarias para realizar las actividades correspondientes, también nos transmite empatía que</p>

---

institucional a futuro? ¿De qué manera?

permite dar nuestras opiniones.

2. Docente Rosa Dolorier Zapata

La manera para poder desempeñarme en un ambiente laboral donde predomine la democracia es el Respeto y la Tolerancia, lo que contribuirá en desarrollar un clima afectivo. Las opiniones no siempre son respetadas en mi institución, puesto que hay colaboradores que creen que solo ellos tienen la razón.

3. Docente Roxana Villa López

Definitivamente, en una gestión de tipo democrática, los docentes se desempeñan mejor. Se escucha las opiniones de los docentes, pero muchas veces no se toma en cuenta ya que está mal manejado la democracia donde se hace lo que mayoría decide, porque esta mayoría se une por intereses partidario o personales.

4. ¿Cuáles son los recursos materiales que dispone la institución para ejercer una educación de calidad? ¿Son útiles al momento de ser empleados por los docentes en sus respectivas clases?

1. Directivo Luz Villegas Tapia

Los recursos materiales que dispone la institución para que podamos ejercer una educación de calidad son los equipos multimedia y herramientas virtuales para brindar la enseñanza, los cuales son útiles al

---

---

		momento de ser empleados en las respectivas clases.
		Los materiales y recursos solicitados influyen en el desarrollo de buenos aprendizajes, elevando el nivel académico de los estudiantes. Las herramientas más utilizadas en este sistema remoto son las plataformas Google meet, wsp, entre otras.
	2. Docente Rosa Dolorier Zapata	
		Los recursos materiales para el dictado de clases ha ido mejorando paulatinamente, lo que no tenemos es una biblioteca especializada. En la actualidad se usa herramientas tecnológicas.
	3. Docente Roxana Villa López	
		Las conductas que se establece en mi institución para que podamos alcanzar nuestros objetivos académicos son la motivación que nos brindan y la empatía de esta manera se prioriza un clima motivacional.
5. ¿Cuáles son las conductas que se establece en la institución para que los colaboradores puedan alcanzar sus objetivos académicos? ¿Se prioriza un clima motivacional para que los docentes puedan lograr la autorrealización? ¿Por qué?	1. Directivo Luz Villegas Tapia	
	2. Docente Rosa Dolorier Zapata	Muy pocas actividades de parte de la Institución para promover actividades personales, porque priorizan asuntos políticos.

---

---

	<p>No existía ninguna motivación, pero este año se está entregando resoluciones de felicitación y agradecimiento por el trabajo en el proceso de acreditación. A nivel Institucional si se otorga reconocimiento al desempeño en la época de aniversario, pero desconozco otros reconocimientos.</p>
<p>3. Docente Roxana Villa López</p>	
	<p>La institución donde laboro busca un mayor involucramiento de nosotros en el desarrollo de actividades educativas a través de diferentes planteamientos educativos y sociales.</p>
<p>1. Directivo Luz Villegas Tapia</p>	
<p>6. ¿De qué manera la institución busca un mayor involucramiento de los docentes en su desarrollo de actividades educativas? ¿Plantean valores que motiven a cumplir con lo requerido? ¿Cómo lo hacen?</p>	<p>Por parte de las estudiantes, sentimos su cariño al observar de parte de ellas que siempre estamos involucradas en sus actividades, y lo realizamos frecuentemente.</p>
<p>2. Docente Rosa Dolorier Zapata</p>	
<p>3. Docente Roxana Villa López</p>	<p>En mi caso realizo un trabajo constante con el alumnado, conozco sus necesidades, participo en actividades de cualquier índole.</p>

---

---

7. ¿Cómo influye la supervisión y capacitación al personal docente en las actividades educativas programadas por la institución? ¿Cuáles considera usted que son los beneficios que se pueda conseguir con ello?

1. Directivo Luz Villegas Tapia

La supervisión y capacitación al personal docente en las actividades educativas programadas por la institución influye bastante en nuestro desempeño pedagógico para poder brindar una educación de calidad.

2. Docente Rosa Dolorier Zapata

Si, se realiza dichas supervisiones en un marco de respeto y consideración por el docente lo aceptaría positivamente. Y si es importante en toda actividad el acompañamiento.

3. Docente Roxana Villa López

La supervisión no. El monitoreo sí. Permitirá poder hacer mejoras en el desarrollo de nuestras funciones.

---

## Anexo 5

### Consentimiento informado

Estimada:

**Luz Villegas Tapia**

Por medio de la presente tengo a bien invitarte a participar de esta encuesta. Antes de iniciar debes conocer y analizar cada uno de los ítems propuestos, a fin que tu participación sea provechosa en beneficio del sector público.

**Título de la Investigación:** Las políticas educativas y su relación con la gestión y el clima organizacional de una Universidad Pública, Chosica, 2021"

**Nombre del Investigador:** CORDOVA SOPAMOYO, ROSA ELVIRA

**Confidencialidad:** Toda la información está protegida y será de forma anónima cuidando siempre el principio de la confiabilidad de la persona.

**Participación Voluntaria:** Tú participación es voluntaria en esta investigación y si decide retirar, comunicar previamente sin ninguna represalia o alguna acción en contra de su persona.

#### **Declaración de Consentimiento**

Declaro que he leído la presente y estoy de acuerdo.

Lima, 28 de octubre del 2021



**Firma**

**Nombre: Luz Villegas Tapia**

**DNI: 10819512**

## Anexo 6

### Consentimiento informado

Estimada Docente:

Rosa Dolorier Zapata

Por medio de la presente tengo a bien invitarte a participar de esta encuesta. Antes de iniciar debes conocer y analizar cada uno de los ítems propuestos, a fin que tu participación sea provechosa en beneficio del sector público.

**Título de la Investigación:** Las políticas educativas y su relación con la gestión y el clima organizacional de una Universidad Pública, Chosica, 2021"

**Nombre del Investigador:** CORDOVA SOPAMOYO, ROSA ELVIRA

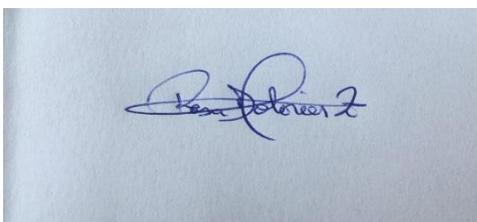
**Confidencialidad:** Toda la información está protegida y será de forma anónima cuidando siempre el principio de la confiabilidad de la persona.

**Participación Voluntaria:** Tú participación es voluntaria en esta investigación y si decide retirar, comunicar previamente sin ninguna represalia o alguna acción en contra de su persona.

#### Declaración de Consentimiento

Declaro que he leído la presente y estoy de acuerdo.

Lima, 28 de octubre del 2021



**Firma**

**Nombre:** Rosa Dolorier Zapata

**DNI:**06960728

## Anexo 7

### Consentimiento informado

#### Estimada Docente:

Roxana Villa López

Por medio de la presente tengo a bien invitarte a participar de esta encuesta. Antes de iniciar debes conocer y analizar cada uno de los ítems propuestos, a fin que tu participación sea provechosa en beneficio del sector público.

**Título de la Investigación:** Las políticas educativas y su relación con la gestión y el clima organizacional de una Universidad Pública, Chosica, 2021"

**Nombre del Investigador:** CORDOVA SOPAMOYO, ROSA ELVIRA

**Confidencialidad:** Toda la información está protegida y será de forma anónima cuidando siempre el principio de la confiabilidad de la persona.

**Participación Voluntaria:** Tú participación es voluntaria en esta investigación y si decide retirar, comunicar previamente sin ninguna represalia o alguna acción en contra de su persona.

#### Declaración de Consentimiento

Declaro que he leído la presente y estoy de acuerdo.

Lima, 28 de octubre del 2021



---

**Firma**

**Nombre:** Roxana Villa López

**DNI:** 1616862

## **Anexo 8**

- 1. TEMA DE POLÍTICA I**  
La ausencia de coordinación en los procesos de descentralización educativa como primer desafío para reactivar el desarrollo de la descentralización
- 2. TEMA DE POLÍTICA II**  
Las prioridades educativas nacionales (generales) y regionales (específicas) no logran armonizarse en el marco de la descentralización y la asignación de recursos
- 3. TEMA DE POLÍTICA III**  
La ausencia de condiciones administrativas, técnicas y humanas en las Unidades de Gestión Educativa Local significan el primer obstáculo para una apropiada gestión escolar
- 4. TEMA DE POLÍTICA IV**  
La redefinición del papel del municipio en la educación como tarea pendiente
- 5. TEMA DE POLÍTICA V**  
El modelo de gestión descentralizada de los servicios educativos como obstáculo en la eficacia y eficiencia del sistema educativo
- 6. TEMA DE POLÍTICA VI**  
La participación ciudadana en la gestión descentralizada de la educación es débil y necesita desarrollarse de manera efectiva