

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

Rosa Elvira Córdova Sopamoyo

misrossy@gmail.com

Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad
en la Universidad César Vallejo
Lima – Perú

Fernando Emilio Escudero Vilchez

fescudero@silfersystem.com

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
en la Universidad César Vallejo

Silvia Liliana Salazar Llerena

ssalazar@silfersystem.com

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
en la Universidad César Vallejo

RESUMEN

OBJETIVO: El objetivo de la Investigación fue identificar la relación entre las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021.

METODOLOGÍA: La metodología que se empleó, requiere de herramientas con adaptabilidad al enfoque cualitativo, el tipo de investigación fue básica, con un diseño de investigación correlacional, la técnica de recolección de datos utilizado fue la entrevista.

RESULTADOS: Como resultado se evidenció que, si existe relación directa entre las variables de estudio, ya que las políticas educativas ayudan al adecuado desarrollo educativo, permitiendo tener una gestión apropiada para que exista un buen clima organizacional, todo ello con el propósito de obtener una educación de calidad.

CONCLUSIÓN: En vista de los resultados obtenidos, se concluye que las políticas educativas y el clima organizacional poseen una relación directa, debido a que se necesita de ambas para que una entidad se desarrolle adecuadamente y tenga una gestión excelente y seguidamente, una educación de calidad.

Palabras clave: gestión educativa; clima organizacional; desempeño laboral.

Educational policies and their relationship with the organizational climate of a public university, Chosica, 2021

ABSTRACT

OBJECTIVE: The objective of the Research was to identify the relationship between educational policies and the organizational climate in a public university, Chosica, 2021.

METHODOLOGY: The methodology used requires tools with adaptability to the qualitative approach, the type of research was basic, with a correlational research design, the data collection technique used was the interview.

RESULTS: As a result, it was evidenced that, if there is a direct relationship between the study variables, since the educational policies help the adequate educational development, allowing to have an appropriate management so that there is a good organizational climate, all with the purpose of obtaining a quality education. **CONCLUSION:** In view of the results obtained, the educational policies and the organizational climate are concluded to have a direct relationship, because both are needed for an entity to develop properly and have a management and then a quality one.

Keywords: educational management, organizational climate, job performance.

Artículo recibido: 02 noviembre. 2021

Aceptado para publicación: 28 noviembre 2021

Correspondencia: misrossy@gmail.com

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

1. INTRODUCCIÓN

En este contexto, tan cambiante y atormentado por la llegada de la pandemia de COVID-19, se han empleado métodos para no perjudicar a las organizaciones y a las personas que pertenecen a una institución educativa, estas nuevas políticas ayudan al adecuado desarrollo y a la gestión, de modo que exista un buen clima organizacional, todo ello con el propósito de obtener una educación de calidad. De esta manera, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) (2020) fundamenta que se apliquen políticas firmes y coherentes en los sistemas educativos, siendo así que se pueda contribuir adecuadamente al aprendizaje.

Antunes et al. (2021) define a las políticas educativas como un conjunto de medidas de parte del Estado para mejorar el acceso a la educación, asimismo, busca optimizar y brindar recursos para que esta sea de calidad y combatir la desigualdad que aqueja a la población. Del mismo modo, son aquellas herramientas que buscan fortalecer la ciudadanía y establecer un ordenamiento social, asimismo, con estas políticas se orienta a innovar para que el aprendizaje llegue mejor (Ríos & Ruíz, 2020).

Por otro lado, Azevedo (2018) precisa que las políticas educativas que se incluyan en el marco educativo se caracterizan por ser un sistema abierto, sin embargo, es importante señalar que existen problemas difíciles de cambiar y por tal motivo, muchas veces el Estado se queda limitado a tomar acción para revertirlos, por ejemplo, si una región no tiene la capacidad para implementar tecnología como política educativa, esta decisión sería un fracaso porque existe una brecha que debe ser resuelta antes de desarrollar una medida de esta magnitud, es decir, las políticas educativas que se planteen deben ir orientadas a mejorar el nivel regional. Entre aquellas políticas para fortalecer el sistema de educación se encuentran: aumento de financiación en las instituciones, fortalecimiento de los centros de enseñanza, ya sea en construcción de laboratorios, canchas de deporte, material educativo, entre otros (Majoka & Khan, 2017).

Por otro lado, Schneider y Barbera (2014) se refieren a las políticas educativas como métodos de gestión para dar forma o mejorar el clima organizacional ya que se trata de cambios que son necesarios para enfrentar desafíos y anticiparse al futuro de la entidad, asimismo, entre ellos, innovación para el lugar de estudios, capacidad para adaptarse a nuevos contextos, nuevos niveles organizacionales, entre otras actividades que pueden

incluirse en la mejora. Además, el éxito de las escuelas o de cualquier otra entidad sobrevivirá dependiendo del clima organizacional que tenga (Sugiarto, 2018).

Aguilar et al. (2017) precisa que la educación antiguamente no obedecía a los fines de integración nacional, sin embargo, siempre tuvo un papel importante como modeladora de comportamientos, tal es el caso de Colombia, actualmente posee un Plan Nacional Decenal de Educación que se apoya en la administración y supervisión de los hechos educativos. Por otro lado, en Estados Unidos y Canadá, se tienen ciertos lineamientos como ofrecer a la población el financiamiento de programas educativos y garantizar la enseñanza que se tiene para que se adapte al territorio en la que se imparte.

En Perú, el Ministerio de Educación es quien se encarga de regir las políticas educativas nacionales por medio de una adecuada coordinación y desarrollo intergubernamental, tanto de los Gobiernos locales y regionales, teniendo como objetivo crear oportunidades y brindar resultados de calidad para toda la población. Por otro lado, se ocupa también de garantizar una educación superior adecuada para las personas, ya que esto es un factor favorable para la competitividad y el desarrollo (Ministerio de Educación, 2019).

La UNESCO y el Consejo Nacional de Educación de Perú (2017) precisaron que el Perú es uno de los países latinoamericanos y del Caribe con uno de los mejores desarrollos económicos de los últimos tiempos, entre los años 2000-2015, lo cual generó que los servicios públicos como salud, transporte y educación han mejorado notablemente, ya sea en la reducción de los índices de analfabetismo, desarrollo equitativo, incremento en la tasa neta de matrícula, desempeño de aprendizajes, otros. Sin embargo, pese a este gran cambio, el panorama en zonas rurales sigue siendo desalentador, ya que la distribución de recursos y gestión sigue siendo centralizada, desigual.

Para el año 2021, año del Bicentenario, se propuso como mejora urgente en el país expandir la cobertura de educación inicial, mejorar la infraestructura y el equipamiento de instituciones alejadas a la capital y el incremento del salario docente, sin embargo, entre aquellas políticas actuales que vienen siendo implementadas se encuentran, educación bilingüe, acompañamiento especializado para los docentes en zonas rurales y alimentación escolar, ya que se desea que todos tengan una educación básica de calidad y un soporte para el desarrollo del país (Consejo Nacional de Educación, 2021).

Finalmente, como se sabe, el Perú se encuentra atravesando tiempos difíciles debido a la pandemia de la COVID-19, y es por esto que se deben implementar nuevas políticas

educativas para que las clases se lleven a cabo de manera adecuada, primando el clima organizacional y la gestión óptima. La Defensoría del Pueblo (2021) pidió al Ministerio de Educación (MINEDU) plantear y potenciar las políticas educativas que permitan la reapertura segura de instituciones de educación básica y superior, además, instaron en que el país necesita docentes capacitados y que pertenezcan a la carrera magisterial. Asimismo, el organismo autónomo (2020) instó que las autoridades respectivas supervisen que las entidades posean licenciamiento para que los alumnos no se vean afectados en un futuro y repotenciar la educación a distancia, sobre todo de estudiantes con discapacidad, ya que fueron la población más afectada.

Como se mencionó, en la actualidad existen normativas que el Estado promueve para el desarrollo educativo de las instituciones, de modo que el personal cumpla con su función pública y la calidad educativa mejore (Lechuga, 2018). Es por esto que en esta investigación resulta importante conocer de qué manera las políticas educativas se relacionan con el clima organizacional en una entidad universitaria, Chosica, 2021.

Problema General

- ¿Cómo las políticas educativas se relacionan con el clima organizacional en una entidad universitaria, Chosica, 2021?

Objetivo General

- Identificar la relación entre las políticas educativas y el clima organizacional en una entidad universitaria, Chosica, 2021.

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre las políticas educativas y la autorrealización docente una entidad universitaria, Chosica, 2021.
- Identificar la relación entre las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una entidad universitaria, Chosica, 2021.
- Identificar la relación entre gestión educativa y la supervisión docente en una entidad universitaria, Chosica, 2021.

Antecedentes

En lo referente a los antecedentes tenemos a Da Silva et al. (2021) en su artículo de investigación ‘‘Educational policies and the financing of concerted centers in Spain’’, cuyo objetivo fue comprender el proceso que tienen los Centros Concertables de Educación Infantil y Educación Primaria, asimismo, investigar los aspectos históricos y

políticos en estructura que tienen. Se desarrolló bajo una investigación exploratoria, documental y bibliográfico, en la cual se tuvo como resultado que España ha impulsado espacios educativos con el uso de los fondos públicos, además, los centros que se han implementado para dictar enseñanza poseen el factor de la igualdad. Un punto importante que involucra al Ministerio de Educación es que la política educativa necesita mejoras, las estrategias que se han implementado resultan no ser funcionales al 100%.

Por su parte, Gonzáles et al. (2021) en su artículo de investigación “Organizational climate in the Latin American public sector”, presentó como objetivo general describir la problemática de otros países latinoamericanos acerca del clima organizacional que poseen en el sector público entre los años 2016-2020, mediante una metodología cualitativa descriptiva y un diseño documental, para tal propósito se consultó a una muestra de 15 documentos científicos. El clima organizacional que se tiene es mediocre, es decir las entidades no apuestan por desarrollar un clima laboral óptimo, esto debido a que el personal rota continuamente y la comunicación que se tiene no es fluido lo cual ocasiona que los trabajadores no alcancen la productividad adecuada y las personas externas no se encuentran satisfechas con el servicio o el trabajo brindado.

Sotelo y Figueroa (2017) en su investigación “The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution” tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables “clima organizacional” y “calidad en el servicio” en una institución superior de bachiller en México. Para tal fin se optó por una metodología mixta y con un diseño documental, con la técnica de la encuesta aplicado a docentes y administrativos. A modo de conclusión se determinó que si se desarrolla el clima organizacional la entidad está orientada a brindar una mejor calidad de servicio, siendo un punto clave para que las entidades puedan posicionarse y tener un buen desempeño. En la actualidad existen cambios en el ámbito empresarial para los cuales se debe estar preparado, de lo contrario, podrían quedar fuera del mercado.

Palacios (2019) en su tesis doctoral “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” planteó como fin determinar en qué medida el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal de administración, se llevó a cabo con una metodología de carácter cuantitativa correlacional científica y en un nivel descriptivo, asimismo, se tuvo como técnica de recolección de datos la encuesta a

una población de 429 funcionarios. La investigación en que los centros educativos no se tiene un clima organizacional adecuado, pese a que se conoce que este influye en el liderazgo transformacional y en el desempeño de los individuos, por tal motivo se necesita la implementación de herramientas para reforzar y mejorar estos factores en los centros educativos, ya que es primordial para el desarrollo de sus actividades.

Teorías

Este artículo científico se fundamenta en dos teorías: Teoría de la Educación y la Teoría del Clima Organizacional. En primer lugar, García y Vitón (2012) precisa que la Teoría de la educación se centra en analizar cómo es la realidad educativa y como debe ser, de modo que se mejore esta ‘realidad’, asimismo, se crea a partir del contexto en el que se desarrollar y el modelo educativo en el que se encuentra la población, la cual sirve para medir en qué punto se encuentra la educación y poder dotar al sistema para que este sea de calidad y tenga un desempeño adecuado. En segundo lugar, Iglesias (2018), referente a la teoría del Clima Organizacional, que es la percepción que tienen las personas respecto a las condiciones organizacionales que se tiene, las cuales poseen tres subpuntos: Factores orientados a resultados, Factores orientados a medir el rendimiento de la empresa o entidad y los Factores obtenidos por la organización. Esta suma de factores evidenciará los comportamientos que tengan las personas con la entidad, pero dependerá de cual clima organizacional es el que se está teniendo: Clima autoritario o Clima participativo (Sotelo & Figueroa, 2017).

2. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS O MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación tuvo como objetivo general, identificar la relación entre las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad pública, Chosica, 2021, para tal fin se tuvo una investigación cualitativa básica y descriptiva, ya que se buscó recopilar información y datos pertinentes para la investigación, asimismo, se fundamenta en un estudio que procesa información a partir de lo que dicen las personas en estudio de manera descriptiva, es decir, describir de manera narrativa lo que se obtuvo, sin alterar. Además, posee un diseño correlacional que se basa en observar las variables en estudio y evalúa su relación.

Población y Muestra

- Para la realización del recojo de datos de esta investigación se contó con un universo

de 3 personas pertenecientes a una universidad pública de Chosica, siendo un directivo, un coordinador y un docente.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

La presente investigación se desarrolló consultando diversas fuentes para proceder con el análisis documental. Estas fuentes fueron libros, tesis, artículos científicos, entre otros, los cuales permitieron tener una guía para documentar todo lo obtenido de forma ordenada, y permitieron obtener datos relevantes.

Asimismo, se realizaron entrevistas no estructuradas referentes al universo planteado donde se utilizó como instrumento la guía de entrevista a profundidad, para con ello datos importantes para despejar las variables en estudio.

Procedimientos

La investigación se llevó a cabo en tres pasos: En primer lugar, se procedió a recolectar información de distintos bancos de datos, esto con el fin de contrastar los datos y tener una recopilación variada. Seguidamente se procedió a realizar las entrevistas no estructuradas a 3 personas miembros de la universidad pública de Chosica, estos datos sirvieron, luego de realizar las preguntas pertinentes, para otorgar un panorama amplio de la realidad. Finalmente, las respuestas de los entrevistados permitieron dar cierre a la investigación.

Método de Análisis de Datos

La información recopilada a través del análisis documental y las entrevistas no estructuradas permitirán contar con información relevante para la investigación, la cual será posteriormente utilizada y descartada según su importancia. Este cruce de datos permite contar con información certera y establecer conclusiones acerca de las variables en estudio, permitiendo solucionar la problemática planteada.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A. Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos mediante el proceso de recolección de datos, en base a los instrumentos seleccionados, la entrevista no estructurada a 3 personas pertenecientes a una entidad pública, a quienes se les plantearon 7 preguntas.

Respecto al objetivo principal: Identificar la relación entre las políticas educativas y el clima organizacional en una universidad, Chosica, 2021. Los entrevistados indicaron que, existe un buen clima organizacional, ya que la institución brinda la oportunidad de

desarrollarse profesionalmente, se les brinda oportunidades para su desarrollo profesional, sin embargo, son muy pocas, las cuales imposibilitan que los trabajadores se sientan cómodos en su totalidad. Asimismo, de acuerdo a los resultados, el clima organizacional dentro de las instituciones públicas se refleja en las estructuras organizacionales, tamaño de la organización, los modos de comunicación y el estilo de liderazgo, lo cual es importante para que la institución pueda intervenir con diversas capacitaciones que influyan en mejorar el clima organizacional, ya que un clima positivo favorece el cumplimiento de objetivos de la universidad. Además, para que el ambiente laboral sea saludable y óptimo 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. Se logra evidenciar que existe entre las políticas educativas y el clima organizacional.

Por otro lado, *en relación del primer objetivo específico: identificar la relación entre las políticas educativas y la autorrealización docente en una universidad pública*, Chosica, 2021. Los entrevistados indicaron que el liderazgo en la motivación que existe en la entidad es el primer factor de autorrealización que les permite laborar eficientemente, además, de los reconocimientos y otras condiciones laborales que se les brinda. 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, es decir, se afirma que exista una relación entre las políticas educativas y la autorrealización docente, ya que la aplicación de políticas firmes permite que el sistema educativo desarrolle su función, la formación de estudiantes.

Respecto al *segundo objetivo específico: identificar la relación entre las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una universidad pública*, Chosica, 2021. Los entrevistados respondieron que, las políticas educativas que se implantan son recursos son manejados por los sistemas educativos para alcanzar la eficiencia y eficacia, es decir, si existe relación entre las políticas educativas y el involucramiento laboral docente, ya que se necesita que este se encuentre identificado con la entidad para aplicar las políticas educativas. Además, indicaron que ellos se involucran en actividades educativas, ya que tienen un compromiso con la entidad, es importante indicar que otro de los factores para el involucramiento del docente es el enfoque de enseñanza y los

estilos de enseñanza, así como la naturaleza del curso, el nivel de aprendizaje de los estudiantes y el tiempo de dictado de clases. Se evidencia también 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

Finalmente, *el tercer y último objetivo específico: identificar la relación entre gestión educativa y la supervisión docente en una universidad pública, Chosica, 2021*. Los entrevistados respondieron que la supervisión beneficia a los docentes, y que es pertinente que esta sea constante para conocer si se está cumpliendo con la política institucional y académica. Además, la supervisión docente permite una acción reflexiva para aumentar el conocimiento y el control sobre la dinámica pedagógica. Queda demostrado que existe una relación entre la gestión educativa y la supervisión docente, ya que la gestión educativa busca 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.

B. Discusión

En este punto se presenta la discusión de dichos resultados encontrados, con apoyo de los antecedentes, teorías encontradas y entrevistados, describiendo los fenómenos y comparándolos para dar respuesta a la problemática planteada.

Las políticas educativas se relacionan con el clima organizacional en una entidad universitaria, Chosica, 2021, ya que como se evidencia en la investigación de Da Silva et al. (2021), en el cual se obtuvo como resultado que el clima organizacional influye de manera significativa en el comportamiento de los trabajadores, si existe un buen ambiente las percepciones serán positivas repercutiendo en el rendimiento laboral de la entidad. Las estrategias de gestión mejoran el clima organizacional ya que se dictan medidas de integración y estrategias motivacionales que mejoran el rendimiento de la institución en general, lo cual debe ser prioridad de las autoridades. Del mismo modo, las políticas educativas resuelven problemas como el acceso a la educación, índices de deserción escolar y la desconfianza en la administración, así como el clima organizacional, por tal motivo, estimular esta herramienta como política educativa es clave para mejorar el desempeño académico de los docentes, promoción del desarrollo académico y formativo,

mejora de procesos educativos y otros lineamientos, todo en pro de que la educación en las instituciones educativas sea eficaz y eficiente.

Del mismo modo, las políticas educativas se relacionan con la autorrealización docente en una entidad universitaria, Chosica, 2021, esto se refleja con el artículo de Palacios (2019), el cual tuvo como resultado que la autorrealización forma parte importante del clima organizacional, esto su vez repercute en el desempeño laboral del personal, ya que en toda institución es necesario que los trabajadores posean oportunidades de seguir desarrollándose y ampliar sus conocimientos como profesionales. Además, la autorrealización se relaciona con las políticas educativas porque las entidades deben asegurar que sus profesionales cumplan con sus funciones y aprovechen su potencial mientras las realizan. Otro resultado del autor en mención es que la autorrealización como política educativa permite mejorar la productividad del personal, supervisión y el involucramiento que estos tengan dentro de la entidad, esto porque funciona como un ente motivador para que puedan seguir laborando de la mejor manera, lo cual a su vez permitirá que la institución sea eficiente y eficaz en sus actividades.

Por otro lado, las políticas educativas poseen una relación con el involucramiento laboral docente en una entidad universitaria, Chosica, 2021, esto mantiene resultados similares con Gonzáles et al. (2021), ya que la existencia del involucramiento laboral se da cuando los trabajadores poseen un buen clima laboral, basado en una comunicación horizontal y ascendente, así como la búsqueda de soluciones compartidas para mejorar la eficiencia de la entidad. Además, el involucramiento laboral se basa en opiniones personales y como política, desarrolla buenas relaciones entre los empleados y con los empleados, hace énfasis en que cuando son escuchados y sus aportes valorados, la motivación incrementa y el desempeño también. El involucramiento laboral en una entidad educativa es un compromiso que debe tomar mayor importancia porque permite que los estudiantes y docentes cumplan sus metas y objetivos en la enseñanza. Es importante señalar que las políticas educativas también poseen relación con el involucramiento laboral porque, regula, limita y mejora el desempeño, desarrollando una mejor calidad del talento humano.

Finalmente, la gestión educativa se relaciona con la supervisión docente en una entidad universitaria, Chosica, 2021, se fundamenta con la investigación de Sotelo y Figueroa (2017), en la cual se evidencia que la gestión educativa es una herramienta o proceso que

busca que las partes cumplan sus función en un tiempo acordado, es decir en una entidad educativa, los docentes se encuentran orientados a brindar una enseñanza de calidad para que los estudiantes puedan desenvolverse de manera adecuada y prepararse para el mundo real, asimismo, en el marco de la supervisión docente repercute en el mejoramiento de la calidad educativa. El autor obtuvo como resultado que la supervisión es una herramienta de gestión utilizada para mejorar el desempeño y formación de los docentes y alumnos, ya que mediante esto se pueden establecer acciones para el logro de objetivos. Por último, otro punto importante en la gestión óptima, basada en la supervisión, debe ser parte integral para el acompañamiento pedagógico, pese a que en muchas instituciones presentan dificultades en este punto por no considerarlo como un mecanismo fundamental. La supervisión educativa cuando es aplicada debe priorizar la evaluación y asesoramiento para la mejora en el ámbito educativo y mantener el equilibrio en la entidad.

4. CONCLUSIÓN O CONSIDERACIONES FINALES

Conclusiones

- En relación al objetivo general, identificar la relación entre las políticas educativas y el clima organizacional en una entidad universitaria, Chosica 2021, se ha observado que, si existe relación directa entre las variables, puesto que las políticas educativas ayudan al adecuado desarrollo educativo y permiten tener una gestión apropiada para que exista un buen clima organizacional, todo ello con el propósito de obtener una educación de calidad.
- En cuanto al primer objetivo específico, identificar la relación entre las políticas educativas y la autorrealización docente en una entidad universitaria Chosica 2021, se observó que si existe relación ya que la aplicación de políticas firmes y coherentes en los sistemas educativos va permitir que el docente se encuentre mejor capacitado para desarrollar sus labores como profesionales de la educación.
- En lo que respecta al segundo objetivo específico, identificar la relación entre las políticas educativas y el involucramiento laboral docente en una entidad universitaria Chosica 2021, se observó que, si guardan relación ya que el docente necesita estar identificado con la institución educativa para poder aplicar las políticas y estrategias planteadas, con el fin de aplicarlas y contar con un clima organizacional idóneo.

- En relación con el tercer objetivo específico, identificar la relación entre gestión educativa y la supervisión docente en una entidad universitaria Chosica 2021, se observó que si guardan relación, ya que la gestión educativa busca 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.

Recomendaciones

- Se sugiere a la entidad universitaria aplicar una política educativa coherente con los sistemas educativos, el cual debe contar con diversos planes de desarrollo, de modo que permitirán que exista un adecuado clima organizacional, que permita incidir en el docente, aumentando su productividad y compromiso en su labor educativa.
- Se sugiere a la entidad universitaria mantener un clima organizacional adecuado, para que los integrantes del grupo puedan contar con buena comunicación y realizar un trabajo en equipo orientado al logro de objetivos y metas de la institución, además de realizar capacitaciones permanentes para mejorar la productividad y competitividad.
- Se sugiere a la entidad universitaria establecer una política de involucramiento laboral, donde el docente se identifique con los valores de la organización, además, esta iniciativa permitirá que asuma el compromiso de cumplimiento de las políticas, así como de los objetivos y metas de la organización.
- Se sugiere a la entidad universitaria desarrollar formas de organización y operación adecuadas a las diferentes características y aspiraciones de los educandos, esto va permitir que los jóvenes y adultos se desarrollen como personas plenas, responsables y eficaces, además de ser ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional. Finalmente, la creación y adecuación de instrumentos, herramientas y procedimientos eficientes.

5. LISTA DE REFERENCIAS

- Aguilar, A., Velandia, Y., Barreto, C., & Rincón, G. (2017). Gestión educativa: Tendencias de las políticas públicas educativas implementadas en Colombia. *Perspectivas*, 2(2), 84-94. doi:<https://doi.org/10.22463/25909215.1331>
- Antunes, F., Barros, R., Carvalho, M. J., Dos Santos, A., Costa, E., & Vilarinho, E. (2021). Políticas educacionais: gerencialismo e democratização da educação em

- Portugal (2007–2017). *Revista Brasileira de Educacao*, 1-26. doi:<https://doi.org/10.1590/S1413-24782021260034>
- Azevedo , L., & Correa, R. (2018). The process of public policy: Literature review, theoretical reflections and suggestions for future research . *FGV EBAPE*, 16(3), 444-455. doi:<https://doi.org/10.1590/1679-395164108>
- Consejo Nacional de Educación. (2021). *Líneas prioritarias de política educativa al 2021, año del Bicentenario. Acelerar el cambio educativo para el bienestar de todos y el desarrollo del país* Noviembre 2016. Obtenido de <https://www.cne.gob.pe/uploads/home/documentoprioridades160116.pdf>
- Da Silva, J., De Souza, Á., & Hernández, J. (2021). Educational policies and the financing of concerted centers in Spain. *Ensaio:Avaliacao e Politicas em Educacion*, 29(111). doi:<https://doi.org/10.1590/S0104-40362021002902789>
- Defensoría del Pueblo. (2020). *Acceso a la educación básica para estudiantes con discapacidad se afectó durante la pandemia*. Nota de Prensa N° 1558. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/defensoria-del-pueblo/noticias/321033-defensoria-del-pueblo-acceso-a-la-educacion-basica-para-estudiantes-con-discapacidad-se-afecto-durante-la-pandemia>
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Minedu debe fortalecer políticas educativas de desarrollo profesional docente y reforma universitaria*. Obtenido de <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-minedu-debe-fortalecer-politicas-educativas-de-desarrollo-profesional-docente-y-reforma-universitaria/>
- García, F., & Vitón, M. J. (2012). eoría y política de la educación: Reflexiones para el proceso formativo. *Polis (Santiago)*, 11(33), 475-479. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682012000300024>
- Gonzáles, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 157-1170. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Iglesias, A., & Torres, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Rev Cubana Enfermer*, 34(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

- Lechuga, S. L. (2018). *Implementación de las Políticas Públicas en Educación y su Relación con las Competencias y Desempeños de los Directivos de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL Tambopata Madre de Dios 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27525/lechuga_zs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Majoka, I., & Khan, I. (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
- Ministerio de Educación. (2019). ¿Qué hacemos? Sobre el Ministerio de Educación. Obtenido de <https://www.gob.pe/736-ministerio-de-educacion-que-hacemos>
- Palacios, D. 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. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10989/Palacios_md.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Prieto, M. (2019). Teachers' perceptions of quality assurance education policies in Chile. *Educacao & Sociedade*, 40. doi:<https://doi.org/10.1590/ES0101-73302019189573>
- Revda, S., Kuzey, C., & Dinc, S. (2020). The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis. *SAGE*, 1-19. doi:<https://doi.org/10.1177/2158244020979175>
- Rezende, K., Alves, E., & Miceli, M. T. (2019). Educational policies and management in latin america. *REDIB*, 14(3), 1613-1620. doi:10.21723/riaee.v14iesp.3.12751
- Ríos, P., & Ruíz, C. (2020). Educational Innovations in Latin America: guidelines for the formulations of public policies. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32), 199-212. doi:<http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i32.2828>
- Riveros, P. N., & Grimaldo, M. (2017). Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 179-188. doi:<http://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>

- Scheider, B., & Barbera, K. (2014). *El manual de Oxford de clima y cultura organizacional*. Estados Unidos: Oxford University Press.
- Sotelo, J., & Figueroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 582-609. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>.
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 112-120. doi:<https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.112-120>
- UNESCO. (2020). Education policy and planning. Obtenido de <https://en.unesco.org/themes/education-policy-planning>
- UNESCO, & Consejo Nacional de Educación del Perú. (2017). Revisión de las políticas públicas del sector de educación en Perú. *Organización de las Naciones Unidas para la educación, Ciencia y la Cultura*, 1-124. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5706/Revisi%3b%20de%20las%20pol%3b%20adicas%20p%3b%20bablicas%20del%20sector%20de%20educaci%3b%20en%20Per%3b%20ba.pdf?sequence=1&isAllowed=y>