

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN EDUCACION CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA
INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022**

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN
Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

AUTORES

Br. Edita Marilin, Leiva Mendoza

Br. Diana Marizol, Leyva Mendoza

ASESORA

Mg. Irene Merino Flores

<https://orcid.org/0000-0003-3026-5766>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2023

GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	18%	2%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to unasam Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Institucion Universitaria Politecnico Grancolombiano Trabajo del estudiante	<1%

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora Académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Conformidad del asesor

Yo, Mg. Irene Merino Flores con DNI N° 40918909 en mi calidad de asesora de la Tesis de Maestría titulado: GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022 de las maestrandas Br. Edita Marilin Leiva Mendoza con DNI 26699320 y Br. Diana Marizol Leyva Mendoza con DNI 2664146, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 13 de abril de 2023



.....
Mg. Irene Merino Flores
(ORCID: 0000-0003-3026-5766)
Asesor

Dedicatoria

La presente tesis lo dedico a mi querida hermana Diana Marizol pues ella fue el principal cimiento para seguir construyendo retos en mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en la cual me quiero reflejar por su perseverancia y optimismo y sus virtudes infinitas y sobre todo por su gran corazón el cual me lleva a admirarla cada día más. Gracias a Dios por concederme la mejor de las hermanas.

A mis padres y demás hermanos y familiares que son personas que me ofrecen el amor y la calidez de la familia a la cual amo.

Edita Marilin

Dedico este trabajo de investigación a mi esposo CLEVER MEDINA por estar dispuesto a apoyarme no solo en esta etapa de mi vida, sino en todo momento para alcanzar nuevas metas tanto profesionales y personales. Gracias, amor por formar parte de mi existencia.

A mis hijos RODRIGO Y FRANCO por ser los principales promotores de mis sueños, gracias a ellos que cada día creen en mí y confían en mis expectativas y por entender que el éxito demanda algunos sacrificios y que el compartir tiempo con ellos, hacia parte de esos sacrificios.

A mi familia en especial a mis padres y hermanos por su apoyo constante a lo largo de toda mi vida, con sus consejos y por siempre impulsarme a ser mejor cada día.

Diana Marizol

Agradecimientos

Al concluir este trabajo de investigación queremos agradecer a Dios por bendecirnos la vida, a nuestra familia por su apoyo incondicional en cada momento para lograr nuestra meta.

Gracias a los docentes de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” quienes con sus enseñanzas contribuyeron a fortalecer nuestra vida profesional.

Nuestro profundo agradecimiento a los docentes y amigos de la Institución Educativa JEC Manuel Gonzales Prada que participaron y colaboraron en la recolección de datos.

Finalmente, nuestra gratitud sincera a la asesora de nuestra tesis. Mag. Irene Merino Flores por su orientación profesional y valioso apoyo en el desarrollo de este trabajo de investigación

Infinitas gracias a todos.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Edita Marilyn Leiva Mendoza con DNI 26699320 y Diana Marizol Leyva Mendoza con DNI 26641461, egresadas de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022, la que consta de un total de **69** páginas, en las que se incluye **09** tablas y **25** páginas en anexos.

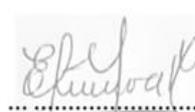
Dejó constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de mi entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 17 % cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Las autoras



Br. Leyva Mendoza, Diana Marizol
DNI: 26641461
marizol234@hotmail.com



Br. Leiva Mendoza, Edita Marilyn
DNI: 26699320
editamari128@hotmail.com

ÍNDICE

Porecentaje de Similitud	ii
Página de autoridades.....	iii
Conformidad del asesor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Declaratoria de autenticidad.....	vii
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	23
2.1 Enfoque, tipo.....	23
2.2 Diseño de investigación.....	23
2.3 Población, muestra y muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	24
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de información.....	25
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	26
III. RESULTADOS.....	27
IV. DISCUSIÓN.....	35
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	41
ANEXOS.....	45

Índice de tablas

Tabla 1 Muestra de docentes de la IIE. JEC. Manuel Gonzáles Prada.	24
Tabla 2 Pruebas de normalidad.	27
Tabla 3 Resultados de la Variable Clima Institucional por dimensiones aplicado al personal de la Institución Educativa.	28
Tabla 4 Resultados de la Variable Gestión Escolar por dimensiones aplicado al personal de la Institución Educativa.	29
Tabla 5 Correlación entre la Gestión Escolar y el Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.	30
Tabla 6 Correlación entre la dimensión Pedagogía y el Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.	31
Tabla 7 Correlación entre la dimensión Institucional y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.	32
Tabla 8 Correlación entre la dimensión Administrativa y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.	33
Tabla 9 Correlación entre la dimensión Comunitaria y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.	34

Resumen

La investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa – Cajamarca 2021. En la metodología la investigación es de tipo básica, de método deductivo, de diseño no experimental, según su objetivo es correlacional transversal, de enfoque cuantitativo, se considero una población muestral de 33 docentes de la IE. JEC. Manuel Gonzáles Prada de Cajamarca, se utilizó el muestro no probabilístico intencional. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de gestión escolar y clima institucional. Los resultados encontrados demuestran que existe relación directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y Clima institucional Chi cuadrado (0.005). Existe relación directa y significativa entre la dimensión Institución y Clima institucional Chi cuadrado (0.000). Asimismo, se encontró que no existe relación directa y significativa entre la dimensión Administrativa y Clima institucional Chi cuadrado es (0.063). No existe relación directa y significativa entre la dimensión Comunitaria y Clima institucional Chi cuadrado es (0.235). Concluyendo que si existe relación directa y significativa entre la variable Gestión escolar y Clima institucional Chi cuadrado es (0.016).

Palabras clave: Gestión escolar, clima institucional, comunitaria.

Abstract

The research whose general objective was to determine the relationship between school management and institutional climate of an Educational Institution – Cajamarca 2021. In the methodology the research is of a basic type, of deductive method, of non-experimental design, according to its objective is transversal correlational, of quantitative approach, it is considered a sample population of 33 ei teachers. JEC. Manuel Gonzáles Prada de Cajamarca, the intentional non-probabilistic sampling was used. The technique used was the survey and the instrument the questionnaire of school management and institutional climate. The results found show that there is a direct and significant relationship between the dimension Pedagogy and Institutional Climate Chi square (0.005). There is a direct and significant relationship between the Institution dimension and the Chi Square Institutional Climate (0.000). Likewise, it was found that there is no direct and significant relationship between the administrative dimension and Institutional Climate Chi square is (0.063). There is no direct and significant relationship between the Community dimension and Institutional Climate Chi square is (0.235). Concluding that if there is a direct and significant relationship between the variable School Management and Institutional Climate Chi square is (0.016).

Keywords: School management, institutional climate, community.

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional se considera el conjunto de peculiaridades que son predominantes en el entorno donde desarrollan las actividades los colaboradores dentro de una organización, las cuales, influyen en los valores, creencias, percepciones y conductas de los individuos, lo que viene a determinar su satisfacción laboral y comportamiento (Méndez, 2006), en este sentido, se configura como un fenómeno que se enmarca dentro de las características del contexto físico que conceptualiza la personalidad de una organización y que la hace diferente a otras (Vega et al., 2006).

A nivel mundial de acuerdo con el estudio realizado por la revista gerencial Harvard Business Review demuestran que la renuncia de un colaborador tiene un costo del 21% más al año de los que costaba al irse y este puede superar el 50% según de las competencias y el puesto del trabajador que renuncia. De igual manera, el estudio realizado por Aptitus, en los colaboradores de diferentes países refiere que el 86% renuncia a sus trabajos por un clima laboral negativo y el 14% renunciaría por un mal salario, por no tener beneficios, etc. (Gestión, 2019).

De acuerdo, con el estudio de Mandomedio organización focalizada en la gestión de recursos humanos refiere que en Latinoamérica el 23% de los trabajadores manifiestan sentirse estresados y muestran dificultades en su comunicación producto de realizar el trabajo remoto a causa de la pandemia. La consultora Randstad en su estudio sostiene que el 62% de las instituciones en América Latina no han desarrollado ningún estudio respecto al clima laboral, asimismo, refiere que entre las acciones realizadas para favorecerlo se encuentran las charlas para conocer la situación de los colaboradores (50%); comunicar permanentemente los resultados alcanzados (57%), de igual manera, en su estudio refiere que el 66% de los colaboradores en la región manifiestan que las áreas de recursos humanos no han realizado ninguna acción para mitigar los niveles altos de ansiedad y estrés en los equipos de trabajo (ESAN, 2020).

En Perú de acuerdo con Saratoga de PricewaterhouseCoopers la rotación de los trabajadores se sitúa en un 20,7%, y las rotaciones voluntarias en un 9,8%, de igual manera, a las organizaciones la rotación de un colaborador le cuesta al año el 0.2% de sus ingresos (El economista, 2019).

En Cajamarca en la Institución Educativa los docentes tienen problemas para trabajar en equipo, no asisten a las reuniones de trabajo que se organizan, asimismo, los profesores manifiestan que no existe una adecuada comunicación con la parte administrativa de la institución, de igual manera, refieren que se encuentran desmotivados para realizar sus labores ya que no cuentan con el apoyo de la parte directiva para realizar de manera adecuada sus actividades académicas, no cuentan con los recursos o equipos tecnológicos necesarios, también, se sienten disconformes con sus salarios y refieren que no reciben todos sus beneficios sociales y que sus reclamos no son atendidos. En este sentido, se formuló la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022?

La investigación se justificó teóricamente porque se direccionó todo su desarrollo bajo lineamientos teóricos que fueron seleccionados del estado de la cuestión realizado a las variables en estudio, en este sentido, para el estudio de la gestión escolar se utilizará el modelo propuesto por el Minedu (2011) y para el clima institucional se utilizará el modelo de Martín (2000), permitiendo evidenciar un material bibliográfico para el desarrollo de nuevas investigaciones.

También, el estudio de las variables necesito de la elaboración de instrumentos cuya validez se obtuvo por juicio de expertos y la confiabilidad con el tamizaje de la aplicación de una prueba piloto, asimismo, se hizo uso del método científico para el desarrollo de la investigación, permitiendo justificar el estudio metodológicamente.

De igual manera, se consideró una justificación practica donde los directivos de la institución, teniendo como base los resultados puedan tomar decisiones acertadas que permitan el diseño de estrategias de intervención a la problemática que los docentes se encuentran atravesando.

Como objetivo general, se consideró: Determinar la relación entre gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Asimismo, se plantearon los objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la dimensión institucional y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la dimensión administrativa y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Cuando se planteó el tema de estudio, se examinó la historia de las variables a nivel global, nacional y local, dando como resultado los siguientes hallazgos: Antecedentes a escala global, Murillo (2020) utilizó un modelo no experimental, correlacional, cuantitativo diseñando un cuestionario por cada variable para lograr determinar si hay la posibilidad de demostrar la relación entre las variables en su tesis de maestría, “Estilos de dirección y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Dáz” Quevedo, 2020”. utilice una muestra de 35 educadores. Los resultados indican que los estilos de gestión son calificados como altos por el 16,7% de los instructores, mientras que el clima organizacional es calificado como medio por el 83,3% de los encuestados. Asimismo, se descubrió que existe una conexión directa moderadamente fuerte ($r= 0.677$) entre las variables.

En su tesis de maestría, Zambrano (2020), con el título “Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores del Colegio Francisco García Avilés, Guayaquil, 2020”, se propuso conocer la correlación entre las variables. La muestra estuvo conformada por 34 funcionarios de la unidad educativa, y se utilizaron dos cuestionarios para evaluar la gestión institucional con 30 preguntas y el trabajo colaborativo con 22 ítems utilizando un diseño no experimental, técnica cuantitativa y nivel de investigación correlacional. Según los resultados del estudio, el 79,4% de los encuestados calificaron de excelente la gestión institucional y el trabajo colaborativo. Con un $Rho=0.604$ se determinó que existe una asociación sustancial entre la gestión institucional y el trabajo en equipo.

Solís (2020) en su tesis de maestría: “Gestión institucional y motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa, Ecuador, 2019”, con la finalidad de establecer la relación de las variables, de forma no experimental, correlacional, diseño cuantitativo, utilizando instrumentos dos cuestionario, con una muestra de 50 docentes antiguos de la institución y personal institucional. Los resultados muestran que el 50% de los pedagogos califican como reguladores de la Gestión Institucional y el 54% como reguladores de la motivación académica en los docentes; Asimismo, se logró determinar la incidencia positiva considerable y altamente significativa ($r=0.878$) de la gestión institucional en la motivación académica de los docentes de la Unidad Educativa.

A nivel nacional, Sota (2018) buscó conocer la fuerza de correlación entre las variables en su tesis de maestría, “La Gestión Escolar y el Clima Organizacional en la Institución Educativa Querocotillo, 2018”. Se utilizó como muestra a 35 docentes en un estudio no experimental, correlacional, cuantitativo, de corte transversal utilizando como

instrumento un cuestionario. Con un $Rho=0.707$ se determina que existe un vínculo moderado entre la gestión escolar y el ambiente laboral.

Un diseño no experimental, correlacional con una población muestral de 15 docentes, fue utilizado por Effio (2018) en su tesis de maestría, “Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa Pacasmayo-2017”, con el objetivo de determinar el grado de relación entre las variables. El cuestionario fue utilizado como herramienta en el planteamiento de la encuesta para examinar la variable clima institucional y gestión educativa. Dado que el coeficiente de correlación R es de 0,917, se puede argumentar que existe una relación entre las variables gestión educativa y clima institucional.

Velarde (2017) En su tesis de maestría, “Gestión educativa y clima organizacional en las escuelas de la Ugel 02 - 2017”, el autor utilizó un diseño no experimental, correlacional, transversal para examinar las relaciones entre las variables. Utilizando una muestra de 172 instructores, se empleó un cuestionario cuantitativo para cuantificar ambos factores. Los hallazgos indican una asociación moderada en el clima organizacional y gestión educativa, con un coeficiente de correlación de 0,514, lo que indica que la gestión educativa efectiva se correlaciona con un clima organizacional positivo.

Se redacta los estudios locales, Toro (2018) (2018) El objetivo del estudio 2017, Gestión administrativa y clima institucional en colaboradores de Gestión Educativa Cajamarca, fue conocer el vínculo entre las variables. Son 70 participantes en el estudio no experimental, el cual tiene un diseño descriptivo correlacional. El cuestionario se utilizó como herramienta de la técnica como encuesta para la recolección de los diferentes datos e información de los que participaron de dicha investigación. Se encontró que existe una asociación de $r = 0,787$ entre las variables gestión administrativa y clima institucional. De acuerdo con los colegas de la Unidad de Gestión Educativa Local, una excelente gestión administrativa está correlacionada con un buen clima institucional.

Respecto a los fundamentos teóricos de la variable gestión escolar es considerada como considerada como aquellas acciones que permiten generar cambios en bien de las instituciones educativas y desarrollar permanentemente la mejora continua en la institución. Para, Según Zubiria (2006), la gestión escolar eficaz está relacionada con la calidad educativa , siendo los docentes que supervisan el equipo de trabajo los responsables. En este sentido, las concepciones del rol de cada docente determinarán sus métodos y formatos de

enseñanza, así como las opciones que los estudiantes brindan para su formación. La cultura organizacional, los docentes, el órgano toma de decisiones, la forma en la se desarrollan las actividades dentro de la institución, las normas, la comprensión de los objetivos y el involucramiento de la comunidad donde se ubica son otros factores que hacen mejorar la gestión escolar, según Lujambio et al. (2010). De acuerdo con Pozner (2000), la administración escolar es un organismo que toma decisiones sobre los planes para el sistema educativo de una nación. En esta visión, dice que la gestión escolar es un conjunto de actividades interconectadas creadas por los equipos directivos de una institución educativa para facilitar y apoyar la realización de los propósitos pedagógicos en consonancia con las comunidades educativas. Para enmarcar este proceso en el conocimiento de las limitaciones y desafíos actuales en la gestión y participación, así como las diferencias culturales que muchas veces dificultan la gestión, es vital comprender la estructura escolar y los procesos autónomos. en los establecimientos. Para concluir que la gestión escolar es la variedad de acciones desarrolladas por los administradores escolares y que tienen por objeto optimizar la enseñanza, es necesario reconocer que la gestión escolar tiene procesos dinámicos que conducen a inferencias entre el contexto cotidiano, la interacción de los actores y el contexto regulatorio. En consecuencia, siempre busca imponer un liderazgo positivo con gestión autónoma dentro de una interacción estructural dinámica.

El Modelo Integrado de Gestión Escolar es una de las estrategias de gestión escolar. En este sentido, este modelo reconoce no sólo el conflicto de intereses que se suscita en los actores de la sociedad, sino también las interacciones que se generan entre el individuo y la institución, entre la personalidad y el rol que se ejerce, entre las necesidades y disposiciones personales y expectativas burocráticas, que dependen de las situaciones o circunstancias específicas en las que se desarrollan las actividades administrativas. Al permitir considerar los procesos organizacionales, los elementos administrativos y las normas, elementos esenciales para el funcionamiento general del sistema, sin descuidar las demandas del talento humano, este modelo tiende a ser el más ventajoso dentro de los procedimientos de gestión escolar. Similar a lo anterior, también ocurre lo contrario de todo lo dicho donde existen iniciativas educativas bien organizadas, con metas bien planificadas, recursos bien administrados y tácticas bien definidas que muchas veces brindan los resultados deseados pero no satisfacen las necesidades de los los recipientes. En este sentido, la capacidad de reconocer los elementos lucrativos sugeridos por cada uno de los modelos y decidir cuál debe emplearse es crucial para gestionar.

Otra estrategia de gestión es el enfoque de sistema propuesto por Chadwick (1987). En su modelo, el sistema se produce en una estructura física, se describen las entradas y se conecta el sistema con el entorno, los procesos o la afiliación de nuevos. El siguiente factor es el resultado, que puede ser recursos humanos o materiales; otro factor es la retroalimentación, donde se desarrolla el control y se regulan los sistemas de información; y finalmente, está el entorno donde se da la interacción de acuerdo con los fenómenos u objetivos que se plantean, ya sea para modificarlos o para alcanzar otras metas.

Para efectos de estudiar la variable gestión escolar, nos inspiraremos en el modelo planteado por el Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2016), que la define como las acciones que realiza el director de la institución educativa con la intención de lograr una mejora administrativa, institucional y pedagógica. Esto significa que debe estar preparado para fortalecer sus capacidades y estar acorde con sus funciones. Para la evaluación se especifican los siguientes parámetros: Un factor conocido como "dimensión institucional" ayuda a definir cómo se estructura una comunidad de educadores para un óptimo desempeño institucional. En esta dimensión se brinda un marco para evaluar y estandarizar el funcionamiento organizacional de cada institución educativa, posibilitando el conocimiento del funcionamiento de cada una (Minedu, 2011).

La dimensión pedagógica, que considera las principales actividades cotidianas que se desarrollan dentro de la institución educativa y sus interacciones con las personas que la integran, incide en los procesos de enseñanza-aprendizaje, programación de proyectos curriculares sistematizados (PCI), diversificación curricular, didáctica y estrategias metodológicas, uso de varios recursos, materiales didácticos, y evaluación del aprendizaje. Esto incluye el trabajo que realizan los docentes, su experiencia pedagógica, el dominio del uso de programas y planes, su manejo de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, sus filosofías de enseñanza, sus interacciones con los estudiantes, así como la actualización y capacitación de los docentes para mejorar su capacidades (Minedu, 2011).

El componente administrativo consta de planes y acciones para el manejo de materiales, recursos humanos, procedimientos técnicos, de tiempo, económicos, higiénicos y de seguridad, así como el control de la información relevante para las personas que integran la institución educativa. También supervisa las actividades y se asegura de que se sigan las reglas para ayudar en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Consistentemente intenta alinear los intereses individuales con los de la organización de esta manera, tomando

decisiones sobre cómo llevar a cabo acciones particulares para avanzar en los objetivos de la institución de manera simple (Minedu, 2011).

Dimensión comunitaria. - Este término se refiere a la relación de la institución con la comunidad en la que está situada, incluyendo qué tan bien comprende y conoce las necesidades, demandas y condiciones de esa comunidad, así como también cómo participa e integra en la cultura de esa comunidad. También se refiere a las relaciones que se desarrollan entre las instituciones educativas y sus entornos interinstitucionales y sociales, donde se toman en cuenta las organizaciones comunitarias, padres de familia y otros, implicando que la comunidad es un factor importante en la decisión de la institución- (Minedu, 2011).

De igual manera, se revisaron las teorías que sustentan la variable clima institucional, que se piensa dentro de lo cotidiano de una institución donde se incluyen y desarrollan diversos elementos intrínsecos en relación con quienes la integran y que pueden influir positiva o negativamente. Rodríguez (1995) fue mencionado negativamente en la institución (Dueas y Bobadilla 2014). Como resultado, un clima institucional positivo es mostrado por los colaboradores con sus actos de felicidad en las relaciones, colaboración y otros ámbitos. Esto se debe a que el clima institucional está ligado a las características motivadoras de los individuos que integran una institución. Esto significa que el clima institucional decae y se refleja en un estado de insatisfacción, desinterés, etc., y en estados extremos se configuran en estados de agresión e inconformismo. Cuando los niveles de motivación son bajos, provocan frustración o dificultades en los colaboradores para atender las necesidades demandadas (Chiavenato, 2019).

Dimensión comunitaria. - Este término se refiere a la relación de la institución con la comunidad en la que está situada, incluyendo qué tan bien comprende y conoce las necesidades, demandas y condiciones de esa comunidad, así como también cómo participa e integra en la cultura de esa comunidad. También se refiere a las relaciones que se desarrollan entre las instituciones educativas y sus entornos interinstitucionales y sociales, donde se toman en cuenta las organizaciones comunitarias, padres de familia y otros, implicando que la comunidad es un factor importante en la decisión de la institución- (Minedu, 2011).

De igual manera, se revisaron las teorías que sustentan la variable clima institucional, que se piensa dentro de lo cotidiano de una institución donde se incluyen y desarrollan diversos elementos intrínsecos en relación con quienes la integran y que pueden influir positiva o negativamente. Rodríguez (1995) fue mencionado negativamente en la institución (Dueas y Bobadilla 2014). Como resultado, un clima institucional positivo es mostrado por los colaboradores con sus actos de felicidad en las relaciones, colaboración y otros ámbitos. Esto se debe a que el clima institucional está ligado a las características motivadoras de los individuos que integran una institución. Esto significa que el clima institucional decae y se refleja en un estado de insatisfacción, desinterés, etc., y en estados extremos se configuran en estados de agresión e inconformismo. Cuando los niveles de motivación son bajos, provocan frustración o dificultades en los colaboradores para atender las necesidades demandadas (Chiavenato, 2019).

En este sentido, el clima institucional se da como resultado de la interacción que se desarrolla sobre los indicadores personales del individuo, que son estímulos que otorgan las instituciones y las perspectivas recíprocas que se generan, por lo que el clima institucional comprende las siguientes variables: sentimientos, normas, valores y actitudes donde los colaboradores descubren si están en la organización donde laboran. Cultura organizacional, motivación, clima organizacional y satisfacción son términos muy utilizados en las empresas o en el campo de los recursos humanos, según Chaparro (2006). Para diseñar o proponer planes de mejora que tengan como objetivo producir cambios en las circunstancias y comportamientos de los involucrados con la mejora de la motivación y el desempeño, Soto (2007) afirma que la realización de un diagnóstico de clima institucional brinda la información para retroalimentar los procesos. que influyen en el comportamiento institucional. El clima institucional, según Salazar et al. (2009), se extiende como una particularidad de la cultura en las organizaciones relacionada con los modelos cotidianos de creencias, actitudes y comportamientos que comparten los miembros de la institución. En este sentido, las instituciones buscan mejorar el clima institucional, la productividad, prestando atención a la motivación y bienestar del trabajador. El clima institucional, como agente de gran importancia en las instituciones, busca generar altos niveles de competencia y se preocupa por los colaboradores (Pilligua y Arteaga, 2019).

Dentro de las teorías del clima institucional tenemos el modelo de Likert (1968), quien refiere que las instituciones de acuerdo a sus características estas influyen en los

comportamientos de los colaboradores, su percepción de ella, la información que se tienen y sus capacidades, por lo que es determinante en el comportamiento del trabajador (Arias y Arias, 2014). En tal sentido, el autor establece la existencia de 3 variables las cuales conceptualizan las particularidades de una institución, las cuales afectan la percepción que se tiene de ella, la primera variable se refiere a las causas que genera la independencia organizacional la cual indica el camino dentro de las instituciones para que éstas alcance sus resultados, considerando como indicadores la estructura administrativa, la organizativa, las actitudes y competencias, de igual manera, se tienen las variables intermedias las cuales están direccionadas a medir de manera interna cómo se encuentra la organización, la cual se manifiesta a través de acciones como la motivación, el rendimiento, la comunicación y la toma de decisiones. De igual manera, se tiene las variables finales, las cuales se originan como consecuencia de la influencia que ejercen las variables intermedias y causales teniendo como objetivo establecer los resultados logrados por la institución como son las pérdidas y ganancias y la productividad (Rodríguez, 2016).

Para, Litwin y Stringer (1968) el clima en las instituciones Se encuentra influenciado por factores como los estilos que ejercen los administradores y el efecto que genera el sistema formal, así como, de factores que influyen en las actitudes, las motivaciones, los valores y creencias de quienes integran las instituciones. en tal sentido, manifiesta que una organización intrínsecamente cuenta con un estilo de dirección el cual es fundamental en la percepción que se tiene del clima institucional, por lo tanto, significa que es a través de esta percepción que los trabajadores se ubicarán dentro de un sistema abierto o cerrado, participativo o no, generado desde la perspectiva de la satisfacción y el rendimiento laboral. Para, Tagiuri, (1968) Es una condición que forma parte del ámbito interno de una organización, que influye de forma determinativa en el comportamiento de sus integrantes.

Ante esto, el modelo de clima institucional planteado por Martín (2000) plantea que éste se da como resultado de las interacciones en los factores y componentes de las instituciones a partir de un marco social y educativo externo que se genera a través de un proceso y una estructura donde es necesaria la preparación. Se establecen así cuatro dimensiones: La comunicación es el estudio de los métodos desarrollados en la transferencia de información interna y externa de cada departamento o entre ellos, el nivel de respeto que existe entre los miembros, el grado de aceptación de propuestas que se expuestos en el campo educativo, entre otros aspectos (Martn, 2000). La comunicación también se refiere al

grado de influencia que ejerce la comunicación entre grupos y personas. Se denomina participación al nivel de preparación docente y de coordinación interna y externa que se da en el centro educativo. La participación también se refiere a la medida en que los miembros de una institución educativa toman parte en las actividades que se proponen, su involucramiento en los grupos de trabajo, así como los que fomentan los docentes para integrarse con los estudiantes, compañeros y padres de familia, y su nivel de participación en actividades que se proponen (Martn, 2000). La motivación es el estudio de cuán motivados están los docentes en relación con su lugar de trabajo, y mide cuánto el centro educativo es reconocido por los docentes desde una perspectiva holística, así como cuánto prestigio, autonomía y evaluación profesional se percibe en la institución (Martín, 2000). La confianza mide las percepciones de confianza de los docentes y el grado de apertura con que se cultivan las conexiones entre los miembros de la institución educativa (Martn, 2000).

Antúnez (2000) Refiere que la gestión escolar son todas aquellas acciones que se encuentran orientadas hacia la realización de los objetivos dispuestos en las diferentes áreas de la organización y en cuya evaluación y diseño participan las personas involucradas de realizarlas, donde la dirección está a cargo de una persona que puede ser el director o gestor (Garza, 2002). En este sentido, la gestión escolar consigue alcanzar los objetivos propuestos en la medida que el gestor o director ayude a la realización de las metas de manera eficaz y eficiente, a través de la interacción que motive el apoyo de los demás. Lo que significa, que se debe desarrollar el trabajo en equipo, Unir los esfuerzos, satisfacer los requerimientos, generar soluciones prácticas toma es decir responder de manera eficiente y eficaz en todo momento y ante las diferentes situaciones que se presentan (García et al., 2018).

El clima institucional es un factor crucial en la gestión de las organizaciones porque la eficacia del trabajo que realizan los individuos dentro de una empresa, institución educativa u otro tipo de organización depende no solo de la preparación técnica o profesional sino también del aspecto psicológico presente dentro de la organizaciones; si ésta es satisfactoria, la productividad y la eficiencia en el trabajo se verán favorecidas positivamente, por otro lado.

Pedagogía, se refiere al estudio de la educación como fenómeno multirreferencial y complejo, en tal sentido, se puede establecer que se ve apoyada por conocimientos que nacen de otras disciplinas y ciencias que ayudan a entender lo que es educación. Esta ciencia que implica a muchas ciencias tiene por finalidad comprender y analizar la educación intrínseca

de las personas, que se encuentra fundamentada en el conocimiento, habilidades y capacidades que permiten la toma de decisiones, los procesos de aprendizaje-enseñanza, entre otras (Suárez et al., 2012). La comunicación es una manera para relacionarse con las que cuentan las personas en sus actividades. Se refiere al funcionamiento individual de la conciencia, medio de formación, permite la interacción de las personas dentro de las organizaciones, contribuye al intercambio de información entre otras (Hernández et al., 2019).

Asimismo, se planteó la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Como específicas: Existe relación significativa entre la dimensión pedagógica y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión institucional y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión administrativa y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022. Existe relación significativa entre la dimensión comunitaria y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

Según su enfoque fue cuantitativa. Son estudios que se basan en las operaciones estadísticas para el análisis de las hipótesis y lograr los objetivos del estudio (Arbaiza, 2019).

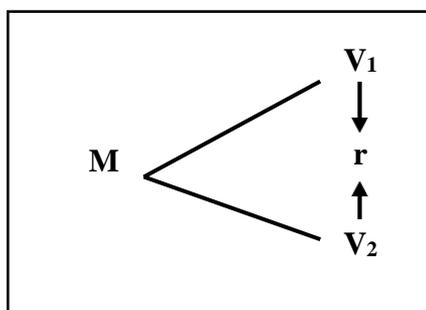
La investigación fue de tipo básica. Son estudios que tienen como finalidad brindar un conocimiento nuevo sobre una problemática específica de la realidad (Carrasco, 2019), bajo lineamientos teóricos (Ortiz y García, 2016). Por lo tanto, la investigación buscó en todo generar un nuevo conocimiento sobre la problemática en estudio.

El método que se utilizó fue el deductivo. Este método permite especificar la realidad en estudio desde un ámbito general hasta describir lo particular de esta misma (Bisquerra, 1998, citado en Valderrama, 2015). El estudio argumentó de manera general hasta especificar la problemática en estudio.

2.2 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental. Son aquellos estudios donde solamente se observa y mide la realidad en estudio sin la intención de manipular las variables independientes para generar un efecto en otras (Hernández y Mendoza, 2018). Según su objetivo fue correlacional-transversal. Donde la información se recoge en un momento en específico de la realidad para determinar el nivel de asociación que muestran las variables (Silvestre y Huamán, 2019).

Diseño:



Dónde:

M = Muestra.

V₁ = gestión escolar.

R = Relación.

V₂ = clima institucional.

2.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

La población es el conjunto de objeto, personas (Docentes), etc., (Ñaupas et al., 2018) y la muestra es la constitución de una representación de la población (Pino, 2019). La población muestral fue representada por 33 docentes de la IE. JEC. Manuel Gonzáles Prada de Cajamarca.

Tabla 1

Muestra de docentes de la IIE. JEC. Manuel Gonzáles Prada.

Docentes	Total
Hombres	15
Mujeres	18
Total	33

Nota: registro de asistencia de los docentes de la IE. JEC. Manuel Gonzáles Prada.

Muestreo

El muestreo fue el no probabilístico intencional. Donde se escogen las unidades de estudio bajo el criterio y conocimiento del investigador (Carrasco, 2019).

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

La técnica utilizada fue la encuesta. Sánchez y Reyes (2017) es aquella que se utiliza para recoger información que permita al investigador alcanzar los objetivos que se han establecido en el estudio.

Instrumento

El instrumento es un recurso que el investigador tiene como apoyo para contactarse con el fenómeno en estudio y recoger la información de manera objetiva (Palomino et al., 2019).

Instrumento variable 1

Para medir la variable 1 se utilizó el cuestionario gestión escolar, el cual considero tres opciones de respuesta (Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3) dirigido a docentes, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, estructurado con cuatro dimensiones: Institucional (8 ítems); Administrativa (9 ítems); pedagógica (4 ítems); comunitaria (2 ítems).

Instrumento variable 2

Para medir la variable 2 se utilizó el cuestionario clima institucional, el cual considero tres opciones de respuesta (Nunca= 1; A veces= 2; Siempre=3) dirigido a docentes, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, estructurado con cuatro dimensiones: Comunicación (8 ítems); motivación (4 ítems); confianza (3 ítems); participación (4 ítems).

La validez de los instrumentos fue obtenida mediante la valoración de tres profesionales expertos y la confiabilidad mediante la aplicación de una prueba piloto en una muestra de 10 docentes con iguales características que la del estudio.

2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de información

Se solicitó el permiso correspondiente a la Institución Educativa donde se desarrolló la investigación, se congregaron a los docentes para ejecutar y solicitarles la firma del asentimiento informado, se comunicó el cronograma de las acciones a realizar, se diseñaron los instrumentos que fueron enviados a los jueces expertos para su validación, luego se aplicó una prueba piloto para la confiabilidad, se aplicaron los instrumentos confiables y válidos a la muestra de estudio a través de la plataforma Zoom, después se llenaron los datos obtenidos en planillones de Excel por dimensiones para luego ser procesados en el programa SPSS 25. En el análisis de los datos se utilizó la prueba de normalidad Shapiro Wild y se determinó que la prueba estadística para realizar la contrastación de hipótesis, asimismo, se utilizó la estadística descriptiva para establecer el nivel de cada variable y la estadística inferencial para contrastar las hipótesis, finalmente los resultados fueron presentados en tablas.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Según, Palomino et al. (2019) es considerada un acto de carácter moral y ético que asume el investigador durante y después de la investigación. Por lo que, no se realizaron actos discriminatorios, manipulación o agresión para permanecer en la investigación, se trataron los datos bajo medidas de confidencialidad, se citó utilizando las normas internacionales de la Asociación Americana de Psicología (APA).

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

Como primer paso se evalúan la normalidad de los puntajes de la dimensión

Para ello se plantea la siguiente hipótesis

H1: Los puntajes de Gestión escolar y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022 no tienen una distribución normal.

Tabla 2

P.N.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Escolar	,177	33	,000	,953	33	,000
Clima institucional	,277	33	,000	,808	33	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En este ejemplo se aplicó la prueba de Shapiro-Wilk, como se muestra en la Tabla 2. Para todos los puntajes de clima institucional y gestión escolar, esta prueba es significativa (menos del 5%), lo que indica que los puntajes antes mencionados no tienen una distribución normal. En este caso, se empleó una prueba no paramétrica, Chi-cuadrado, para procesar las hipótesis, teniendo en cuenta que esto es así cuando las variables son cualitativas.

Tabla 3

Resultados de la Variable Clima Institucional por dimensiones aplicado al personal de la Institución Educativa.

	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	0	0%	2	6%	0	0%	1	3%
Alto	33	100%	31	94%	33	100%	32	97%
Total	33	100%	33	100%	33	100%	33	100%

Nota: Cuestionario (2022)

Interpretación:

En la tabla 3 se puede evidenciar que el mayor porcentaje en la dimensión comunicación se expresa con un 100% en un nivel alto, un mayor porcentaje se expresa con un 94% en un nivel alto y un 6% en un nivel medio, el mayor porcentaje en la dimensión motivación se expresa con 100% en nivel alto, el porcentaje más alto en la dimensión confianza se expresa con 100% en nivel alto, el porcentaje más alto en la dimensión participación se expresa con 97% en nivel alto, y el porcentaje más bajo se expresa con 3 % en un nivel medio.

Tabla 4

Resultados de la Variable Gestión Escolar por dimensiones aplicado al personal de la Institución Educativa.

	Institucional		Administrativa		Pedagógica		Comunitaria	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	10	30%
Medio	1	3%	6	18%	10	30%	17	52%
Alto	32	97%	27	82%	23	70%	6	18%
TOTAL	33	100%	33	100%	33	100%	33	100%

Nota: Cuestionario (2022)

Interpretación: Como se muestra en la Tabla 4, la dimensión Institucional muestra el mayor porcentaje con un 97 ubicándose en un nivel Alto y una minoría del 3% ubicándose en un nivel Medio, la dimensión Administrativa muestra el mayor porcentaje con un 82% en un nivel Alto y una minoría del 18% se expresa en un nivel Medio, y la dimensión Pedagógica presenta el mayor porcentaje con un 70% y una minoría con un 30% ubicándose en un nivel Medio.

Prueba de hipótesis

Tabla 5

Correlación entre la Gestión Escolar y el Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	178,017 ^a	140	,016
Razón de verosimilitudes	103,302	140	,991
Asociación lineal por lineal	,213	1	,644
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis General:

Los resultados encontrados aportan evidencia suficiente para suponer que hay una relación directa y significativa con las dos variables gestión escolar y la variable clima institucional, es decir, a medida que aumenta el clima institucional, aumenta la gestión escolar en una Institución Educativa Cajamarquina. estudiar. Se observa que el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado es (0.016), lo que indica que siendo menor a (Sig. 0.05), se acepta la hipótesis del investigador.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión Pedagogía y el Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,499 ^a	40	,005
Razón de verosimilitudes	47,565	40	,192
Asociación lineal por lineal	,547	1	,459
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2021)

Contrastación de la Hipótesis Específica N01:

Se presenta el resultado de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.005), la que indica indica que al ser menor que (Sig.< 0.05), Se Acepta la hipótesis del Investigador por lo tanto los resultados encontrados dan suficiente evidencia para asumir que existe relación directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y la variable Clima institucional, en otras palabras, a medida que la dimensión pedagógica aumente aumentará el clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión Institucional y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	113,108 ^a	50	,000
Razón de verosimilitudes	66,135	50	,063
Asociación lineal por lineal	,085	1	,771
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis Específica N02:

Los resultados encontrados brindan evidencia suficiente para suponer que sí dio una relación directa y significativa entre la dimensión Institucional y la variable Clima Institucional, es decir, cuando mejora la dimensión Institucional de un Instituto Educativo Cajamarquino. El valor de la prueba estadística Chi-cuadrado es (0.000), lo que indica que siendo menor a (Sig. 0.05), se acepta la hipótesis del Investigador.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión Administrativa y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	111,403 ^a	90	,063
Razón de verosimilitudes	73,345	90	,899
Asociación lineal por lineal	,638	1	,425
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis Específica N03:

Los resultados encontrados aportan evidencia suficiente para suponer que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión Administrativa y la variable Clima Institucional, es decir, se asume que esta dimensión Administrativa es independiente respecto del Clima Institucional, como lo muestra el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado de (0.063), lo que indica que siendo mayor a (Sig. > 0.05), se rechaza la hipótesis del Investigador.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión Comunitaria y Clima Institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,072 ^a	40	,235
Razón de verosimilitudes	46,701	40	,216
Asociación lineal por lineal	,004	1	,947
N de casos válidos	33		

Nota: Cuestionario (2022)

Contrastación de la Hipótesis Específica N04:

Los resultados encontrados aportan evidencia suficiente para suponer que no existe una relación directa y significativa en la dimensión Comunidad y la variable Clima Institucional, es decir, se asume que esta dimensión Comunidad es independiente respecto de la variable Clima Institucional, con la siendo el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado (0.235), lo que indica ser mayor a (Sig. > 0.05), se rechaza la hipótesis del Investigador.

IV. DISCUSIÓN

Luego de analizar los datos para conocer si existe relación entre la gestión escolar y el clima institucional, se pudo determinar que el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado es (0.016), lo que indica que siendo menor a (Sig. 0.05) , se asume que existe una relación directa y significativa entre la variable Gestión escolar y la variable Clima institucional, es decir, que la gestión escolar tiene una relación directa y significativa con el clima institucional. Hallazgos que concuerdan con los observados por Murillo (2020), quien descubrió una asociación modesta, directa y sustancial ($r=0.677$) entre la dirección ejecutiva y el clima organizacional. Con un $Rho=0.604$, Zambrano (2020) encontró una asociación sustancial entre la gestión institucional y el trabajo colaborativo. Con un $Rho=0.707$, Sota (2018) encuentra que existe una correlación moderada entre la administración escolar y la cultura laboral. Según Effio (2018), existe una correlación entre clima institucional y gestión educativa, con un valor Rho de 0.917. Según la investigación de Toro de 2018, existe una asociación de $r=0,787$ entre el clima institucional y la gestión administrativa. Según Velarde (2017), existe una asociación moderada $Rho=0.514$ entre la gestión educativa y el clima organizacional.

Asimismo, se encuentra coincidencia con lo manifestado por Zubiria (2006) quien refiere que la gestión escolar se encuentra vinculada a la calidad educativa en los procesos de enseñanza aprendizaje teniendo como responsables a los docentes que dirigen el equipo de trabajo, en este sentido, la conceptualización que cada profesor tiene respecto a la enseñanza va a determinar sus estilos y formas para este proceso, así como las opciones que el estudiante ofrece para su aprendizaje. Lujambio et al. (2010) refiere que está se encuentra constituida por la cultura organizacional, los docentes, la instancia de decisión, los factores y actores que se encuentran ligados a la manera particular como se realizan las actividades dentro de la institución, la forma como se estructuran los aprendizajes, las normas, la comprensión del objetivo y la participación que tiene la comunidad donde se ubica. Por lo cual, es necesario reconocer que la gestión escolar tiene procesos dinámicos que conllevan inferencias entre el contexto diario, la interacción de los actores y el contexto normativo.

También se alinea con lo dicho por Sander (1994) en su Modelo Integrativo de Administración Escolar, donde examina las interacciones que surgen entre las personas y las instituciones, las personalidades y los roles que desempeñan, y los requisitos y preferencias

individuales. En este sentido, este modelo no solo reconoce el conflicto de intereses que se presenta en los actores de la sociedad, sino que también reconoce la factibilidad económica, técnica, institucional y organizacional. Estos factores dependen de las situaciones o circunstancias específicas en las que se llevan a cabo las actividades administrativas.

Los sistemas sugeridos por Chadwick (1987) son otra estrategia de gestión. Su concepto se basa en una estructura física donde se produce el sistema, y luego define los insumos, donde el sistema se vincula con el medio ambiente, los procesos o la afiliación de nuevos bienes. la gestión de recursos, habilidades o capacidades; el siguiente factor es el producto, que puede ser recursos humanos o materiales; otro factor es la retroalimentación, donde se desarrolla el control y se regulan los sistemas de información; y por último, está el entorno, donde se da la interacción en respuesta a fenómenos u objetivos que se plantean, ya sea para modificar o para I El Ministerio de Educación del Perú (Minedu, 2016) lo define en esta línea como las acciones que realiza el director de la institución educativa. institución con el objetivo de lograr una mejora administrativa, institucional y pedagógica. Esto significa que el gerente debe estar preparado para fortalecer sus capacidades y desempeñar sus funciones con eficacia y eficiencia.

De igual forma, respecto al fundamento teórico del clima institucional se coincide con lo manifestado por Chiavenato (2019) quien refiere que el clima institucional se encuentra relacionado a los aspectos motivacionales de quienes integran una institución, por lo tanto, un buen clima institucional se refleja en los colaboradores a través de sus acciones de satisfacción en la cooperación, las relaciones, etc. En este sentido, cuando los niveles de motivación son bajos traen como consecuencia la frustración o dificultades de los colaboradores para cubrir las necesidades demandadas, significando, que el clima institucional disminuye y se refleja en un estado de insatisfacción, desinterés, etc., y en estados extremos se configuran en estados de agresividad y de inconformidad. En tal sentido, El clima organizacional expresa la apreciación que los colaboradores tienen sobre los factores que ejercen influencia en su comportamiento entre los que se encuentran los psicológicos, los grupales y organizacionales que generan consecuencias en los aspectos principales de la institución como es el rendimiento y la rotación del personal (Ucrós y Gamboa, 2010). En este sentido, su estudio ofrece la posibilidad de hacer una reingeniería sobre los procesos que determinan las conductas en las instituciones, permiten planificar y desarrollar cambios en los diseños de las organizaciones, las actitudes y comportamientos

de sus integrantes. En este sentido, el clima institucional ejerce influencia en el comportamiento mediante las percepciones que se tienen de la realidad que se genera en sus integrantes y que van a condicionar sus niveles de motivación y rendimiento como elementos que marcan la diferencia en las instituciones (More y Morey, 2021). Para, Likert (1968) las instituciones de acuerdo a sus características influyen en los comportamientos de los colaboradores, su percepción de ella, la información que se tienen y sus capacidades, por lo que, es determinante en el comportamiento del trabajador (Arias y Arias, 2014).

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y la variable Clima Institucional, indicando que a mayor pedagogía, mayor clima institucional, según los resultados del primer objetivo específico, que fue establecer la relación entre la pedagogía y la clima institucional. El valor de la prueba estadística Chi-cuadrado para este objetivo fue (0,005), lo que indica que es menor que (Sig. 0,05). Coincidiendo con el Minedu (2011), organismo que afirma que la dimensión pedagógica es aquella donde se consideran los procesos primarios del quehacer cotidiano dentro de la institución educativa y su interacción con las personas que la conforman; en ese sentido, influye en los procesos de enseñanza-aprendizaje, la programación sistematizada en el proyecto curricular (PCI), la diversificación curricular, las estrategias didácticas y metodológicas, y la forma en que aprenden los estudiantes. De igual forma, incluye el trabajo que realizan los docentes, las habilidades pedagógicas, el dominio del uso de programas y planes, el manejo de estrategias didácticas y enfoques pedagógicos, los estilos de enseñanza que tienen los docentes, las relaciones que tienen los docentes con los estudiantes, así como como actualización y formación docente para fortalecer sus capacidades.

El resultado de la prueba estadística Chi-cuadrado para el segundo objetivo específico, que fue establecer la relación entre la dimensión de la institución y el clima institucional, fue (0.000), lo que significa que se acepta la hipótesis del investigador porque es menor que (Sig. 0.05). Como resultado, los hallazgos brindan suficiente apoyo para asumir que existe una relación directa y significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional. Encontrando concordancia con lo dicho por el Minedu (2011) quien afirma que el componente institucional es aquel que ayuda a definir cómo se disponen las personas que conforman una comunidad educativa para el correcto funcionamiento institucional. En esta dimensión se brinda un marco para examinar y estandarizar las

acciones vinculadas a la estructura organizacional que posee cada institución educativa, posibilitando el conocimiento de su funcionamiento.

En cuanto al tercer objetivo específico, que fue determinar la relación entre la dimensión administrativa y el clima institucional, los hallazgos revelaron que el valor de la prueba estadística Chi-cuadrado fue (0.063), mayor a (Sig. > 0.05), indicando que no existe relación directa y significativa entre la dimensión administrativa y la variable clima institucional, lo que lleva a suponer que esta dimensión administrativa es independiente. Buscando una alternativa a la afirmación del Minedu (2011) de que la dimensión administrativa incluye estrategias y acciones para la gestión de materiales, recursos humanos, procesos técnicos, de tiempos, económicos, higiénicos y de seguridad, y por último en el control de la información que se controla. para apoyar los procesos de enseñanza-aprendizaje, se vincula a los individuos que integran la institución educativa. También supervisa las actividades y se asegura de que se sigan las reglas. De esta manera, trabaja continuamente para alinear los intereses individuales con los de la organización para que las elecciones sobre cómo llevar a cabo acciones específicas para promover los objetivos de la institución se puedan hacer con facilidad.

Se pudo determinar que la dimensión Comunitaria es independiente con respecto al cuarto objetivo específico que fue determinar la relación entre la dimensión Comunitaria y la variable Clima Institucional. El valor de la prueba estadística Chi-cuadrado de 0,235, que es mayor que (Sig. > 0,05), indica que no existe una relación directa y significativa entre la dimensión Comunidad y la variable Clima Institucional. El componente comunitario, según el Minedu (2011), se refiere a cómo la institución se relaciona con la comunidad en la que se encuentra, incluyendo el reconocimiento y conocimiento de sus necesidades, expectativas y circunstancias, así como la participación y asimilación de sus necesidades. cultura. También describe las conexiones que se desarrollan entre las instituciones educativas y sus entornos sociales e interinstitucionales.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.016), lo que indica que al ser menor que (Sig.< 0.05), existe relación directa y significativa entre la variable Gestión escolar y Clima institucional.
2. Se concluye que al ser el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado (0.005), indicando que es menor que (Sig.< 0.05), existe relación directa y significativa entre la dimensión Pedagogía y Clima institucional.
3. Se concluye que al ser el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado (0.000), menor que (Sig.< 0.05), existe relación directa y significativa entre la dimensión Institucional y Clima institucional.
4. Se determino que el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.063), siendo mayor que (Sig.> 0.05), por lo que, no existe relación directa y significativa entre la dimensión Administrativa y Clima institucional.
5. Se concluye que el valor de la Prueba estadística Chi cuadrado es (0.235), indicando ser mayor que (Sig.> 0.05), por lo que no existe relación directa y significativa entre la dimensión Comunitaria y Clima institucional.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** A las autoridades que en futuras investigaciones que realicen en la Institución Educativa sean Experimentales, para que con la aplicación de un programa de gestión escolar determinar si mejora el clima institucional en docentes.
- 2.** A las autoridades realizar las gestiones con profesionales especializados en el uso de las TICs en los procesos de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de fortalecer las competencias pedagógicas de los docentes.
- 3.** A las autoridades realizar reuniones permanentes con el personal docente y administrativo para dar a conocer los logros y las dificultades que se presentan en la gestión y entre todos proponer las posibles estrategias que permitan alcanzar una mejor gestión dentro de la institución.
- 4.** A las autoridades realizar reuniones de confraternidad para fortalecer la comunicación, las relaciones interpersonales y generar un buen clima institucional.
- 5.** A los docentes fortalecer asistir a talleres en temas relacionados a las habilidades sociales, gestión de emociones y liderazgo pedagógico que ayuden a fortalecer sus relaciones interpersonales y generar un clima de armonía en la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (1992). El constructo Clima Organizacional: concepto, teorías investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2), 27–30.
- Antúnez, S. (2000). *Organización escolar y acción directiva*. Editorial SEP, Biblioteca para la actualización del maestro, México.
- Arbaiza Fermini, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado* (ESAN (ed.)).
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Chadwick, C. B. (1987). *Tecnología educacional para el docente*. Paidós Iberica Ediciones S.A.
- Chaparro, E. L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. *Innovar*, 16(28), 7–32.
<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo;jsessionid=7982F0BC752084FECB2B50C4B35C4AA9.dialnet01?codigo=2384677>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones* (Décima Edi). McGrawHill.
- Dueñas, C. R., & Bobadilla, Q. M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 39–49.
- Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 39–49.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867005>
- Effio, P. M. R. (2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11862/effio_pm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- El economista. (2019). *El índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas*. Eleconomistaamerica.Pe.
<https://www.eleconomistaamerica.pe/empresas-eAm-peru/noticias/10257100/12/19/El-indice-promedio-de-rotacion-laboral-llega-a-207-en-las-empresas-peruanas.html>
- ESAN. (2020). *¿Cómo mantener un buen clima laboral en tiempos de pandemia? | Recursos Humanos | Apuntes empresariales | ESAN*. Conexiónesan.

- <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/08/como-mantener-un-buen-clima-laboral-en-tiempos-de-pandemia/>
- García, C. F. J., Juárez, H. S. C., & Salgado, G. L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206–216.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n2/rces16218.pdf>
- Garza, T. J. (2002). *Administración contemporánea*. Mc. Graw Hill: México.
- Gestión. (2019). *Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes.”* Gestión Noticias; NOTICIAS GESTIÓN.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Hernández, R. M., Lluesma, R. M. de la C., & De Veras, O. B. (2019). Hacia una comunicación eficaz. *Diasporic Mediations*, 27–61.
<https://doi.org/10.5749/j.ctttppq0.6>
- Hernández, S. R., & Mendoza, T. C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. (McGrawHill (ed.)).
- Likert, R. (1968). *El Factor Humano en la Empresa: su dirección y valoración*. Bilbao: Deusto.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. División de Investigación, Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.
- Lujambio, A., González, J. F., Martínez, J. M., & Hernández, D. (2010). Programa Escuelas de Calidad Modelo de Gestión Educativa Estratégica. In *Programa Escuelas de Calidad*. Secretaría de Educación Pública.
http://edu.jalisco.gob.mx/cepse/sites/edu.jalisco.gob.mx/cepse/files/modelo_de_gestion_educativa_estrategica_modulo_1_pec.pdf
- Martín, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103–117. <https://www.raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20736/20576>
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Colombia: Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación [Minedu]. (2011). Manual de gestión para directores e instituciones educativas. In *Unesco*.
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú[Minedu]. (2016). *Currículo Nacional de Educación Básica*. Lima-Perú.
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8(SPE2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Murillo, C. M. E. (2020). Estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61281/Murillo_CME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Ortiz, U. F. G., & García, M. del P. (2016). *Metodología de la investigación. El proceso y sus técnicas*. LIMUSA.
- Palomino, O. J. A., Peña, C. J. D., Zevallos, Y. G., & Orizano, Q. L. A. (2019). *Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. (S. Marcos (ed.)).
- Pilligua, L. C. F., & Arteaga, U. F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pino, G. R. (2019). *Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. (S. Marcos (ed.)).
- Pozner, P. (2000). Gestión educativa estratégica. In *Modulo II* (pp. 5–35). Ministerio de Educación de la Nación. http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/modulo02_0.pdf
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo.*, 1, 25. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Salazar, E. J., Guadalupe, Guerrero, P. J. C., Machado, R. Y. B., & Cañedo, A. R. (2009). Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67–75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Sánchez, C. H., & Reyes, M. C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica* (B. S. A. S.R.L. (ed.)).
- Sander, B. (1994). Gestión educativa y calidad de vida. *La Educación*, 118, 237–264. <http://www.iacd.oas.org/La Educa 118/sander.htm>
- Silvestre, M. I., & Huamán, N. C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y redacción de la tesis universitaria*. (S. Marcos (ed.)).
- Solís, G. B. E. (2020). Gestión institucional y la motivación académica de los docentes de EGB, de la Unidad Educativa Carmelina Granja. Ecuador, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Sota, C. R. (2018). *Gestión escolar y el clima organizacional en la institución educativa José Olaya distrito de Quellouno, 2018* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33455/sota_cr.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Soto, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: Impacto en las emociones*. México: Thomson Learning.
- Suárez, G. J. A., Gómez, G. Y., Gutiérrez, M. M., & Crespo, P. G. M. (2012). La preparación pedagógica, necesidad impostergable para los tutores en la especialidad

- de Obstetricia y Ginecología. *Edumecentro*, 4(3), 105–115.
<http://www.revedumecentro.sld.cu/index.php/edumc/article/view/193/390>
- Tagiuri, R. (1968). *El concepto de clima organizacional*; en R. Tagiuri & GH Litwin (eds.) *Clima organizacional: Exploraciones de un concepto*. División de Investigación, Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.
- Toro, V. J. (2018). *Gestión administrativa y clima institucional de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo, 2017* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2624/TM-CE-Ed-4216-CH1-Chujutalli-Reategui.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 1, 179–190.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Valderrama, M. S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.
- Vega, D., Arévalo, A., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia. *Revista Diversitas – Perspectivas En Psicología*, 2(2), 329–349. <https://www.redalyc.org/pdf/679/67920212.pdf>
- Velarde, H. (2017). Gestión educativa y clima organizacional en los colegios emblemáticos del distrito del Rímac Ugel 02 - 2017. *Universidad César Vallejo*, 110.
- Zambrano, S. K. L. (2020). Gestión institucional y trabajo colaborativo de los trabajadores de la Escuela “Francisco García Avilés” Guayaquil, Ecuador, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50002/Zambrano_SKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zubiria. (2006). *Los modelos pedagógicos*. Bogotá. Cooperativa Editorial del Magisterio.

ANEXOS

Instrumentos de recolección de información (Anexo N°1)



CUESTIONARIO GESTIÓN ESCOLAR

Instrucciones

Estimado docente, lea detenidamente cada una de las preguntas y marca. De las tres opciones, elija solo una la que mejor describa lo que piensa usted. Marca con una cruz o un aspa. Recuerda: no marcar dos opciones.

VARIABLE 1: GESTIÓN ESCOLAR		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
N°	DIEMNSIÓN: INSTITUCIONAL			
1	En la institución educativa se cumple con la misión, visión y valores.			
2	En la institución se desarrolla una cultura organizativa, democrática y eficiente.			
3	En la institución se promueve la comunicación y el trabajo colaborativo entre los docentes.			
4	En la Institución todos trabajan por alcanzar una misma meta y objetivos.			
5	Todos los miembros de la institución cumplen con el desarrollo de sus funciones con el objetivo de un desarrollo institucional.			
6	Se identifican las debilidades y fortalezas con el objetivo de buscar estrategias para un desarrollo institucional			
7	En la Institución se socializa los principios y normas para su cumplimiento.			
8	Cuando se presentas problemas se buscan soluciones creativas.			
DIMENSIÓN: ADMISTRATIVA				
9	En la institución hay una buena gestión del personal, recurso económicos y materiales.			
10	En la institución se cumple la normatividad y supervisión de las funciones.			
11	Se organiza el calendario académico, la programación docente y las actividades de aprendizaje.			
12	Se tiene la carpeta docente actualizada con datos correctos y completos.			
13	Se socializa el plan de reducción de riesgo como medida de prevención de cualquier accidentes o desastres naturales.			
14	La institución cuenta con manuales de procedimientos académicos como: registros de calificaciones y uso del material pedagógico.			
15	La institución implementa planes de inducción y capacitación al personal docente, administrativos y directivos.			
16	Se implantan planes de desarrollo personal y profesional dirigidos al personal de la institución.			
17	La institución cuenta con un programa de incentivos (no económico) dirigido a los docentes.			
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA				
18	En la institución se promueve el trabajo en equipo con el objetivo de planificar diferentes estrategias de evolución y resolución de problemas académicos.			
19	En la institución se implementan estrategias de evaluación que ayuden a la estudiantes y docentes a los lograr los objetivos de aprendizaje.			
20	En la institución se implementa programas de ayuda psicológica y pedagógica.			
21	En la institución se implementan programas de acompañamiento permanente dirigido a la diversidad estudiantil.			
DIMENSIÓN COMUNITARIA				
22	La institución promueve programa de trabajo estudiantil con otras instituciones.			
23	La institución participa en trabajos cooperativos con otras instituciones educativas.			

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Instrucciones

Estimado docente, lee detenidamente cada una de las preguntas y marca. De las tres opciones, elije solo una la que mejor describa lo que piensa usted. Marca con una cruz o un aspa. Recuerda: no marcar dos opciones.

VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL		Siempre (3)	A veces (2)	Nunca (1)
N°	DIEMNSIÓN: COMUNICACIÓN			
1	En la institución la comunicación fomenta un clima de confianza y motivación entre el personal docente, directivos y administrativos.			
2	La comunicación institucional permite una expresión con independencia respetando la jerarquía.			
3	En la institución la comunicación es una herramienta estratégica.			
4	La comunicación contribuye al logro de los objetivos institucionales.			
5	En la institución utilizan herramientas tecnológicas para comunicarse: email, Chat, plataformas. Etc.			
6	La comunicación permite una mejor producción y un intercambio de información importante para el desarrollo de las funciones.			
7	La comunicación facilita la adaptación de personal a los diferentes cambios institucionales.			
8	En la institución se comunican por medios escritos, orales que les permite conocer la situación real y logros institucionales.			
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN				
9	En la institución se fomenta la participación en equipo que fermente el desarrollo personal y profesional			
10	En la institución se realizan actividades de integración que permitan la socialización entre el personal directivo, docentes y personal administrativo.			
11	En la institución permiten aportar con sugerencias que contribuyan a la mejora institucional.			
12	En la institución se realizan reuniones periódicas que permitan expresar los problemas o logros del personal.			
DIMENSIÓN: CONFIANZA				
13	En la institución se genera un clima de confianza entre el personal.			
14	En la institución te motivan a logres las metas			
15	En la institución respetan las opiniones del personal.			
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN				
16	En la institución se promueve mejoras para el logro de los objetivos.			
17	Se promueve la participación de todo el personal en actividades como: reuniones, capacitaciones y actividades de integración.			
18	La institución reconoce los logros del personal			
19	La institución identifica si el personal está comprometido y felices con sus logros.			

Ficha técnica (Anexo N°2)

Nombre original instrumento:	Cuestionario de gestión escolar
Autor y año:	Original: Leiva Mendoza, Edita Marilyn y Leiva Mendoza, Diana Marizol
Objetivo del instrumento:	Evaluar la gestión escolar en una institución educativa.
Usuarios:	Docentes
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez:	La validez del instrumento será obtenida a través del juicio de tres profesiones expertos.
Confiabilidad:	0,853

Ficha técnica

Nombre original instrumento:	Cuestionario de clima institucional
Autor y año:	Original: Leiva Mendoza, Edita Marilyn y Leiva Mendoza, Diana Marizol
Objetivo del instrumento:	Evaluar el clima institucional educativo
Usuarios:	Docentes
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual/grupal
Validez:	La validez del instrumento será obtenida a través del juicio de tres profesiones expertos.
Confiabilidad:	0,904

Validez y fiabilidad de instrumentos

Confiabilidad del cuestionario de gestión escolar

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,853	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos de corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	53,20	31,289	,685	,838
P2	53,00	33,111	,458	,847
P3	52,90	33,878	,417	,849
P4	53,00	33,333	,411	,848
P5	53,10	32,544	,496	,845
P6	53,00	32,222	,650	,841
P7	53,30	32,011	,540	,843
P8	53,10	35,878	-,104	,864
P9	53,10	35,656	-,065	,863
P10	53,40	31,378	,668	,838
P11	52,80	35,511	,000	,855
P12	53,10	32,767	,454	,846
P13	53,30	34,900	,054	,860
P14	53,10	34,100	,209	,854
P15	53,70	29,567	,673	,835
P16	53,80	29,289	,629	,838
P17	54,60	35,600	-,053	,861
P18	53,00	35,556	-,044	,860
P19	53,30	30,678	,553	,842
P20	53,80	32,178	,382	,849
P21	53,60	31,156	,560	,841
P22	54,10	28,989	,835	,828
P23	54,30	30,678	,780	,834

Confiabilidad del cuestionario de clima institucional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	19

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	50,90	18,544	,000	,907
P2	50,90	18,544	,000	,907
P3	51,00	16,222	,872	,892
P4	51,00	16,222	,872	,892
P5	51,00	18,889	-,162	,916
P6	51,00	16,222	,872	,892
P7	51,10	16,100	,670	,896
P8	51,10	16,100	,670	,896
P9	51,20	15,733	,673	,896
P10	51,20	13,511	,923	,886
P11	51,00	16,222	,872	,892
P12	51,20	15,956	,610	,898
P13	50,90	18,544	,000	,907
P14	51,10	15,656	,813	,891
P15	50,90	18,544	,000	,907
P16	51,00	16,222	,872	,892
P17	51,00	16,222	,872	,892
P18	51,50	16,500	,424	,906
P19	51,20	17,956	,087	,916

Validaciones



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de gestión escolar, elaborado por la Br. Leiva Mendoza, Edita Marilin y la Br. Leyva Mendoza, Diana Marizol, cuyo propósito es medir la gestión escolar de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., por cuanto, considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se está realizando, titulada:

GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Atentamente,

Br. Leyva Mendoza, Diana Marizol
DNI: 26641461
marizol234@hotmail.com

Br. Leiva Mendoza, Edita Marilin
DNI: 26699320
editamari128@hotmail.com



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Coherencia		Observaciones
				SI	NO	
Gestión escolar	Institucional	Institución	1	X		
		Desarrollo institucional	2, 3, 4, 5, 6	X		
		Principios y normas	7	X		
		Soluciones	8	X		
	Administrativa	Gestión de recursos	9	X		
		Normatividad	10	X		
		Actividades académicas	11, 12	X		
		Planes, manuales y procedimientos	13, 14, 15, 16	X		
		Incentivos	17	X		
		Trabajo en equipo	18	X		
	Pedagógica	Estrategias	19	X		
		Programas	20, 21	X		
	Comunitaria	Trabajo estudiantil	22	X		
Trabajo cooperativo		23	X			

Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
N.º CPP: 0306823



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cruz Rodríguez Wilson Dante, con Documento Nacional de Identidad N° 17929581 de profesión Licenciada en educación, grado académico de Doctor, con código de colegiatura 0306923, labor que ejerzo actualmente como Docente, de la Universidad Cesar Vallejo - Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **Cuestionario de gestión escolar**, cuyo propósito es medir la gestión escolar de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Siempre (x) Casi Siempre () Algunas Veces () Casi Nunca () Nunca ().

Cajamarca, a los 25 días del mes de setiembre del 2021

Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
N° CPPe: 0306923



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Coherencia		Observaciones
				SI	NO	
Gestión escolar	Institucional	Institución	1	X		
		Desarrollo institucional	2, 3, 4, 5, 6	X		
		Principios y normas	7	X		
	Administrativa	Soluciones	8	X		
		Gestión de recursos	9	X		
		Normatividad	10	X		
		Actividades académicas	11, 12	X		
		Planes, manuales y procedimientos	13, 14, 15, 16	X		
		Incentivos	17	X		
		Pedagógica	Trabajo en equipo	18	X	
	Estrategias		19	X		
	Programas		20, 21	X		
	Comunitaria	Trabajo estudiantil	22	X		
Trabajo cooperativo		23	X			


Colegio de Distritos del Perú
Consejo Organizado Regional N° 10 - Tumbes
Mg. Ps. Miguel Alberto Velez Sancarranc
C. P. P. 4371



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Miguel Alberto Vélez Sancarranco con Documento Nacional de Identidad N° 09862773 de profesión Psicólogo, grado académico de maestro, con código de colegiatura 4371, labor que ejerzo actualmente como Docente, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Almirante Miguel Grau -Piura.

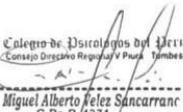
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **Cuestionario de gestión escolar**, cuyo propósito es medir la gestión escolar de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Siempre (x) Casi Siempre () Algunas Veces () Casi Nunca () Nunca ().

Cajamarca, a los 25 días del mes de setiembre del 2021


Colegio de Psicólogos del Perú
Consejo Directivo Regional de Piura - Tumbes

Mg. Ps. Miguel Alberto Vélez Sancarranco
C.P.S. P 4371

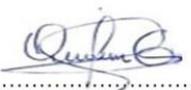


UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Coherencia		Observaciones
				SI	NO	
Gestión escolar	Institucional	Institución	1	X		
		Desarrollo institucional	2, 3, 4, 5, 6	X		
		Principios y normas	7	X		
		Soluciones	8	X		
	Administrativa	Gestión de recursos	9	X		
		Normatividad	10	X		
		Actividades académicas	11, 12	X		
		Planes, manuales y procedimientos	13, 14, 15, 16	X		
		Incentivos	17	X		
	Pedagógica	Trabajo en equipo	18	X		
		Estrategias	19	X		
		Programas	20, 21	X		
	Comunitaria	Trabajo estudiantil	22	X		
Trabajo cooperativo		23	X			


.....
Nº colegiatura 2143747867
DNI: 43747867



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omayra Elis Flores Guarnizo, con Documento Nacional de Identidad N° 43747867 de profesión licenciada en educación, grado académico de maestro, con código de colegiatura 2143747867, labor que ejerzo actualmente como directora, de la Institución Educativa N° 045 -Piura.

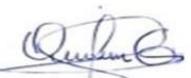
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **Cuestionario de gestión escolar**, cuyo propósito es medir la gestión escolar de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Siempre (x) Casi Siempre () Algunas Veces () Casi Nunca () Nunca ().

Cajamarca, a los 25 días del mes de setiembre del 2021


.....
N° colegiatura 2143747867
DNI: 43747867



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador:

Es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado:

Cuestionario de clima institucional, elaborado por la Br. Leiva Mendoza, Edita Marilin y la Br. Leyva Mendoza, Diana Marizol, cuyo propósito es medir el clima institucional de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., por cuanto, considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se está realizando, titulada:

GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2021

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de:

MAESTRO EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo con el criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte

Atentamente,

Br. Leyva Mendoza, Diana Marizol
DNI: 26641461

Br. Leiva Mendoza, Edita Marilin
DNI: 26699320



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Coherencia		Observaciones
				SI	NO	
Clima institucional	Comunicación	Confianza y motivación	1, 6	x		
		Respeto	2	x		
		Herramienta	3, 5	x		
		Logros	4, 8	x		
		Adaptación	7	x		
	Motivación	Participación	9, 10, 12	x		
		Sugerencias	11	x		
	Confianza	Confianza	13, 14	x		
		Respeto	15	x		
	Participación	Promueven	16, 17	x		
		Reconocimiento	18	x		
Compromiso		19	x			

Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
N° CPPe: 0306923



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cruz Rodríguez Wilson Dante, con Documento Nacional de Identidad N° 17929581 de profesión Licenciada en educación, grado académico de Doctor, con código de colegiatura 0306923, labor que ejerzo actualmente como Docente, de la Universidad Cesar Vallejo - Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **Cuestionario de clima institucional**, cuyo propósito es medir el clima institucional de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Siempre (x) Casi Siempre () Algunas Veces () Casi Nunca () Nunca ().

Cajamarca, a los 25 días del mes de setiembre del 2021

Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE
N° CPPe: 0306923



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Coherencia		Observaciones
				SI	NO	
Clima institucional	Comunicación	Confianza y motivación	1, 6	x		
		Respeto	2	x		
		Herramienta	3, 5	x		
		Logros	4, 8	x		
		Adaptación	7	x		
	Motivación	Participación	9, 10, 12	x		
		Sugerencias	11	x		
	Confianza	Confianza	13, 14	x		
		Respeto	15	x		
	Participación	Promueven	16, 17	x		
		Reconocimiento	18	x		
Compromiso		19	x			


Colegio de Psicólogos del Perú
Consejo Distrital Regional de Pura Limbes
Mg. Ps. Miguel Alberto Velez Sancarranc
C.Ps. P 4374



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Miguel Alberto Vélez Sancarranco con Documento Nacional de Identidad N° 09862773 de profesión Psicólogo, grado académico de maestro, con código de colegiatura 4371, labor que ejerzo actualmente como Docente, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Almirante Miguel Grau -Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **Cuestionario de clima institucional**, cuyo propósito es medir el clima institucional de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Siempre (x) Casi Siempre () Algunas Veces () Casi Nunca () Nunca () .

Cajamarca, a los 25 días del mes de setiembre del 2021


Colegio de Psicólogos del Perú
Consejo Directivo Regional V. Piura, Tumbes
Mg. Ps. Miguel Alberto Vélez Sancarranco
C.P.S. P. 4371



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Coherencia		Observaciones
				SI	NO	
Clima institucional	Comunicación	Confianza y motivación	1, 6	x		
		Respeto	2	x		
		Herramienta	3, 5	x		
		Logros	4, 8	x		
	Motivación	Adaptación	7	x		
		Participación	9, 10, 12	x		
		Sugerencias	11	x		
	Confianza	Confianza	13, 14	x		
		Respeto	15	x		
	Participación	Promueven	16, 17	x		
		Reconocimiento	18	x		
Compromiso		19	x			


.....
Nº colegiatura 2143747867
DNI: 43747867



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Omayra Elis Flores Guarnizo, con Documento Nacional de Identidad N° 43747867 de profesión licenciada en educación, grado académico de maestro, con código de colegiatura 2143747867, labor que ejerzo actualmente como directora, de la Institución Educativa N° 045 -Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento denominado **Cuestionario de clima institucional**, cuyo propósito es medir el clima institucional de una Institución Educativa - Cajamarca, 2021., Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

Siempre (x) Casi Siempre () Algunas Veces () Casi Nunca () Nunca () .

Cajamarca, a los 25 días del mes de setiembre del 2021


.....
N° colegiatura 2143747867
DNI: 43747867

Operacionalización de variables (Anexo N°3)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Gestión escolar	Según, el Minedu (2016) dentro del marco del buen desempeño directivo lo define como las acciones realizadas por el director de la Institución Educativa, cuya finalidad es alcanzar la mejora administrativa, institucional y pedagógica, significando, que debe estar preparado para fortalecer sus capacidades y corresponder a sus funciones de forma eficaz y eficiente.	Para el estudio de la variable se utilizará el cuestionario de gestión escolar que estará estructurado en las dimensiones: Institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.	Institucional	Institución	1	Cuestionario de gestión escolar	Ordinal
				Desarrollo institucional	2, 3, 4, 5, 6		
				Principios y normas	7		
				Soluciones	8		
			Administrativa	Gestión de recursos	9		
				Normatividad	10		
				Actividades académicas	11, 12		
				Planes, manuales y procedimientos	13, 14, 15, 16		
				Incentivos	17		
			Pedagógica	Trabajo en equipo	18		
				Estrategias	19		
				Programas	20, 21		
			Comunitaria	Trabajo estudiantil	22		
Trabajo cooperativo	23						
Clima institucional	Martín (2000) refiere que el clima institucional se genera producto de la interacción entre los factores y elementos de las instituciones basados en un marco social y educativo externó que se genera mediante un proceso y una estructura donde es fundamental ejercer la planificación.	Para el estudio de la variable se utilizará el cuestionario clima institucional que estará estructurado en: Comunicación, participación, motivación y confianza.	Comunicación	Confianza y motivación	1, 6	Cuestionario de clima institucional	Ordinal
				Respeto	2		
				Herramienta	3, 5		
				Logros	4, 8		
			Motivación	Adaptación	7		
				Participación	9, 10, 12		
				Sugerencias	11		
			Confianza	Confianza	13, 14		
				Respeto	15		
			Participación	Promueven	16, 17		
				Reconocimiento	18		
Compromiso	19						

Carta de autorización (Anexo N°4)

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE RED EDUCATIVA Y/O INSTITUCIÓN

Yo Edwin Guarniz Cachi, identificado con DNI, 26730868 directivo de la I.E.JEC “Manuel Gonzales Prada” de la UGEL Cajamarca en calidad de Director de la Institución Educativa del distrito de Asunción, Región Cajamarca:

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al/ la/s Sr(a/es) Edita Marilyn Leiva Mendoza con DNI 26699320 y Diana Marizol Leyva Mendoza, identificada con DNI 26641461, del Programa de Maestría en Gestión y Acreditación Educativa, para que utilice la siguiente información de la I.E JEC “ MANUEL GONZALES PRADA”: Validación de datos de mi proyecto GESTIÓN ESCOLAR Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA - CAJAMARCA, 2022 con la finalidad de que pueda desarrollar su: Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor. Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la Institución Educativa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la Institución Educativa en reserva, marcando con una “X” la opción seleccionada.

- Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la Red Educativa; o
 Mencionar el nombre de la Institución Educativa.



Edwin Guarniz Cachi
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

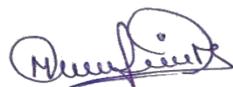
DNI:26730868

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la Institución Educativa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 26699320



Firma del Estudiante

DNI: 26641461

Matriz de consistencia (Anexo N°5)

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021.	<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión institucional de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021? ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión pedagógica de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021. Determinar la relación entre la dimensión institucional de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021. Determinar la relación entre la dimensión administrativa de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021. Determinar la relación entre la dimensión comunitaria de la gestión escolar y clima institucional de una Institución Educativa Cajamarca, 2021.</p>	<p>Variable 1 Gestión escolar</p> <p>Variable 2 Clima institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Institucional. • Pedagógica. • Administrativa. • Comunitaria. <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación. • Participación. • Motivación. • Confianza. 	<p>Tipo: Básica</p> <p>Métodos: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, correlacional-transversal, cuantitativo.</p> <p>Población: 96 estudiantes del 2° ciclo de ciencias biológicas de la Universidad Nacional de Piura.</p> <p>Muestra: 33 docentes de la IE. JEC. Manuel Gonzáles Prada de Cajamarca.</p> <p>Técnica e Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta • Cuestionario de gestión escolar. • Cuestionario de clima institucional. <p>Método de análisis de investigación: Estadística descriptiva e inferencial.</p>

Base de datos (Anexo N°6)

VARIABLE GESTION ESCOLAR

Suje.	INSTITUCIONAL								ADMINISTRATIVA								PEDAGOGICA				COMUNITARIA			TOTAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23					
1	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	2	3	2	2	3	2	1	1	19	3	2	2	2	9	2	2	4	54
2	3	2	3	3	2	3	2	3	21	2	2	3	2	3	2	2	2	2	20	3	2	2	2	9	1	1	2	52
3	2	2	3	2	2	2	2	2	17	3	2	3	2	2	2	2	2	1	19	3	3	2	2	10	1	1	2	48
4	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	3	2	2	2	9	2	1	3	59
5	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	1	24	3	3	3	3	12	1	1	2	60
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	12	3	3	6	69
7	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	2	2	25	3	2	3	3	11	2	2	4	63
8	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	2	3	3	2	2	2	1	21	3	3	3	2	11	1	1	2	55
9	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	2	3	3	2	2	2	1	21	3	3	3	2	11	1	1	2	55
10	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	3	2	3	3	2	2	2	1	21	3	3	3	2	11	1	1	2	55
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	3	26	3	3	3	3	12	3	3	6	68
12	2	3	3	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	2	3	2	2	2	23	3	3	3	2	11	1	2	3	59
13	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	3	2	2	2	9	2	1	3	59
14	3	3	2	3	3	2	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	3	1	24	3	3	3	3	12	1	1	2	60
15	2	3	3	2	2	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	2	1	22	3	2	1	2	8	1	1	2	53
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	2	3	2	3	10	2	2	4	63
17	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	3	3	3	2	11	2	2	4	60
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	2	3	2	24	3	3	3	2	11	2	1	3	62
19	2	3	2	3	3	2	2	3	20	3	2	3	3	1	3	1	1	1	18	2	3	2	2	9	1	1	2	49
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	2	2	2	23	3	3	1	1	8	2	1	3	58
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	1	1	22	3	3	3	2	11	2	2	4	61
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	3	3	1	24	3	3	3	3	12	3	2	5	65
23	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	1	23	2	3	2	3	10	3	3	6	62
24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	3	3	2	3	3	3	1	22	3	3	2	3	11	2	2	4	60
25	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	1	23	2	3	2	3	10	3	3	6	62
26	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	3	3	2	3	3	3	1	22	3	3	2	3	11	2	2	4	60
27	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	2	3	2	2	3	2	1	1	19	3	2	2	2	9	2	2	4	54
28	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	3	3	3	2	11	2	2	4	60
29	2	3	2	3	3	2	2	3	20	3	2	3	3	1	3	1	1	1	18	2	3	2	2	9	1	1	2	49
30	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	3	3	3	3	3	2	3	1	23	2	3	2	3	10	3	3	6	62
31	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	3	3	2	3	3	3	1	22	3	3	2	3	11	2	2	4	60
32	2	3	3	3	3	3	2	3	22	3	2	3	2	2	3	2	1	1	19	3	2	2	2	9	2	2	4	54
33	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	3	2	2	2	2	23	3	3	3	2	11	2	2	4	60

VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Suj.	COMUNICACIÓN								MOTIVACIÓN				CONFIANZA			PARTICIPACIÓN				TOTAL				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19					
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
2	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	11	3	3	3	9	3	3	3	3	12	55
3	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	23	31	74
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
5	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	2	3	11	54
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	2	2	9	54
8	2	2	2	2	3	3	3	1	18	3	3	3	3	12	2	3	3	8	3	3	3	3	12	50
9	2	2	2	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	12	2	3	3	8	3	3	3	3	12	51
10	2	2	2	2	3	3	3	2	19	3	3	3	3	12	2	3	3	8	3	3	3	3	12	51
11	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	56
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
14	3	3	3	3	3	2	3	3	23	3	3	2	3	11	3	3	3	9	3	3	2	3	11	54
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	2	9	3	2	3	8	3	3	2	2	10	51
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	11	3	3	3	9	3	3	2	2	10	54
18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	2	10	55
19	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2	1	2	2	7	3	2	3	8	2	2	2	1	7	41
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	3	11	56
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
23	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	2	3	2	7	3	3	1	2	9	48
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	3	11	56
25	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	2	3	2	7	3	3	1	2	9	48
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	3	11	56
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	11	3	3	3	9	3	3	2	2	10	54
29	3	3	2	2	3	2	2	2	19	2	1	2	2	7	3	2	3	8	2	2	2	3	9	43
30	2	2	2	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	12	2	3	2	7	3	3	1	3	10	49
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	2	3	11	56
32	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12	57
33	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	11	3	3	3	9	3	3	2	3	11	55