

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

“BENEDICTO XVI”

ESCUELA DE POSGRADO

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



**GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE
COMAS 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

AUTORES

Br. Montoya Lam, Pamela Lisbeth

<https://orcid.org/0000-0002-8822-0096>

Br. Morillo Garro, Carmen Luz

<https://orcid.org/0000-0002-5717-2669>

ASESOR

Dr. Tuesta Bardalez, Segundo Eloy

<https://orcid.org/0000-0003-1224-2093>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de la Calidad

TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Segundo Eloy Tuesta Bardalez con DNI N°16788349, como asesor del trabajo de investigación titulado: “GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE COMAS 2025”, desarrollado por la egresada Pamela Lisbeth Montoya Lam con DNI N°42711701 y la egresada Carmen Luz Morillo Garro con DNI N°40025931 del Programa de maestría en EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Segundo Eloy Tuesta Bardalez

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón esta tesis a mi familia Nelson, Keity, Cristina y Teresa que siempre están apoyando en todos mis proyectos, ya que sin ellos no lo pudiera haber logrado. Gracias por su paciencia, comprensión y amor. Los amo.

Carmen Luz

A Dios por regalarme la vida y permitirme alcanzar este momento tan significativo en mi desarrollo profesional.

A mi madre por confiar siempre en mí.

A mi padre por ser ejemplo de perseverancia.

A mi esposo por apoyarme siempre y confiar en mí.

A mis hijas por ser el motor de mis días.

Pamela Montoya

AGRADECIMIENTO

A los tutores educativos de nuestra Universidad Católica de Trujillo, por guiar la travesía investigativa, orientando el trabajo.

Al equipo directivo de la institución educativa por brindar las facilidades para la realización del trabajo de investigación, a todos los docentes que de manera voluntaria y con la veracidad de su información pudieron contribuir la concretización de la investigación.

Las autoras

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, **Pamela Lisbeth Montoya Lam** con DNI N.º 42711701 y **Carmen Luz Morillo Garro** con DNI N.º 40025931 egresadas del Programa de estudios EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, damos fe de que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL DISTRITO DE COMAS 2025”**, el cual consta de un total de **71 páginas**, incluyendo tablas y figuras y **21 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

Las autoras



Br. Pamela Lisbeth Montoya Lam
DNI N.º 42711701



Br. Carmen Luz Morillo Garro
DNI N.º 40025931

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	24
2.1. Enfoque, tipo	24
2.2. Diseño de investigación	24
2.3. Población y muestra	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	25
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	26
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS.....	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de docentes de una institución educativa de Comas	25
Tabla 2	Nivel de gestión educativa	28
Tabla 3	Factor de análisis del liderazgo.....	29
Tabla 4	Factor de análisis de la dimensión gestión de recursos humanos	30
Tabla 5	Factor de análisis de la dimensión gestión administrativa.....	31
Tabla 6	Nivel de clima institucional	32
Tabla 7	Factor de análisis de factor social	33
Tabla 8	Factor de análisis de factor emocional.....	34
Tabla 9	Factor de análisis de factor psicológico	35
Tabla 10	Prueba de normalidad	36
Tabla 11	Correlaciones entre la variable entre gestión educativa y clima institucional	36
Tabla 12	Correlaciones entre la variable gestión educativa y factor social	37
Tabla 13	Correlaciones entre la variable gestión educativa y factor emocional.....	37
Tabla 14	Correlaciones entre la variable gestión educativa y factor psicológico	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de gestión educativa	28
Figura 2 Factor de análisis de la dimensión liderazgo	29
Figura 3 Factor de análisis de la dimensión gestión de recursos humanos	30
Figura 4 Factor de análisis de la dimensión gestión administrativa.....	31
Figura 5 Nivel de clima institucional	32
Figura 6 Factor de análisis de factor social	33
Figura 7 Factor de análisis de factor emocional	34
Figura 8 Factor de análisis factor psicológico	35

RESUMEN

El presente informe de tesis investigó la relación entre la gestión educativa y clima institucional en una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025. Estudio cuantitativo, básico, no experimental, correlacional y transaccional. Se empleó a modo de muestra a un total de 42 educadores, a los que administró una encuesta. Las herramientas fueron debidamente validadas por expertos, por examen de fiabilidad. Reportando que el 64,4% de los profesores indico un nivel medio de gestión educativa; el 68,9% indicó un nivel medio de clima institucional. Concluyó que hubo relación positiva alta entre las variables ($Rho = 0,883$; $Sig.=0.000$), demostrando que una gestión educativa eficaz tiende a mejorar el clima institucional, debido a que un liderazgo participativo y orientado a resultados fortalece la comunicación, colaboración y el sentido de pertenencia dentro de una institución.

Palabras clave: Clima institucional, gestión educativa, gestión administrativa

ABSTRACT

The purpose of this thesis report was to determine the relationship between educational management and institutional climate at a public educational institution in the district of Comas 2025. It was a quantitative, basic, non-experimental, correlational, and transactional study. A total of 42 teachers were included in the sample and administered a survey. The tools underwent expert validation and reliability testing. The results showed that 64.4% of teachers indicated an average level of educational management, while 68.9% indicated an average level of institutional climate. It concluded that there was a high positive relationship between the variables ($Rho = 0.883$; $Sig. = 0.000$), demonstrating that effective educational management tends to improve the institutional climate, because participatory and results-oriented leadership strengthens communication, collaboration, and the sense of belonging within the institution.

Keywords: Institutional climate, educational management, administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el nivel que se solicita dentro de los centros de formación primarios, secundarios y superiores debe cumplir con las exigencias mínimas de calidad que el estudiante necesita, pero, sobre todo, debe adaptarse a los rápidos cambios que la sociedad experimenta (Shaturaev & Bekimbetova, 2021). Dicha adaptación se debe a los avances tecnológicos, las técnicas de enseñanza y las nuevas formas de acceso a la información. Esto conlleva que los docentes y directivos encargados sean innovadores en la gestión educativa que desempeñan y que estén comprometidos con ofrecer una educación de calidad y un clima institucional idóneo (Foon et al., 2021).

Por ello, la gestión educativa resulta clave al momento de crear las condiciones en la que deben estudiar los alumnos durante su periodo de formación. Esto se debe a que gestionan los planes curriculares y también los entornos institucionales, los cuales deben ser planificados para que su aplicación sea eficiente y óptima, ya que ello influye directamente en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje (Khan et al., 2022). Una buena administración educativa facilita la cooperación y el interés de docentes y estudiantes por participar, así como el compromiso de todos los demás agentes, lo que genera un clima adecuado para el aprendizaje de los estudiantes, pero también para el desarrollo de ciudadanos con sentido crítico del entorno (Rivera et al., 2024).

Cárdenas et al. (2022) refirieron que tanto la gestión educativa como el clima institucional resultan esenciales al hablar sobre calidad de servicio educativo, especialmente en contextos donde los estudiantes presentan diversos indicadores de vulnerabilidad, lo que podría afectar de forma directa su educación, tanto en el presente inmediato como en su futuro. Es así como la eficacia en la creación de climas propicios, tanto para el docente como el estudiante, permite que ambos se encuentren en un ambiente académico saludable en el que pueden activar de forma significativa el proceso de aprendizaje. Además, como punto adicional, los docentes encuentren una mayor motivación al momento de ejercer el proceso de enseñanza (Rugel et al., 2023).

A nivel internacional, está el estudio realizado por Ruizesparza & Sandoval (2021) en México, quienes reportaron que entre los principales inconvenientes del sistema educativo se encontraba el clima institucional, donde un 47% de docentes carecían de habilidades interpersonales adecuadas. Dichas carencias se manifestaban en la negación y resistencia a los cambios, autoritarismo en clase y desacuerdos los directivos pedagógicos. El problema generaba climas de aula tensos y con poca cohesión entre

estudiantes, lo que evidenciaba que la gestión educativa realizada no era la adecuada. Un caso similar fue reportado por Peng & Huang (2024) en China, donde se indicó que la gestión de la enseñanza por parte de los docentes no era el adecuado e incidía de forma negativa en el bienestar del alumnado, en un 42,5% de los casos. El problema era derivado por un clima institucional negativo, lo que provocaba un agotamiento mental y físico de los docentes, afectando también su motivación.

Asimismo, Barnová & Krásna (2022), en su estudio realizado en Europa, indicaron que un 39% de los docentes presentaban problemas dentro de la institución educativa, siendo el principal, los conflictos recurrentes con los directivos, debido a la falta de diálogo y apoyo en la gestión formadora o educativa. Esto generaba un clima institucional no propicio para ejercer el proceso enseñanza, ya que los docentes podrían no emplear de forma efectivas los diversos métodos aprendizaje con los estudiantes, siendo un problema grave para el alumno en formación. Esto lo confirma Ritchie et al. (2024), al señalar que un 75% de los profesores no empleaban las metodologías activas. La incorrecta aplicación de estos métodos generaba que el rendimiento de los estudiantes se viera afectado. Esto se explica mediante una deficiente gestión pedagógica que limita la aplicación de estrategias didácticas y una evaluación que no evidenciaba los logros del aprendizaje.

Por otra parte, Romero (2021) detalló fallas en el sistema educativo argentino, lo que desembocaba en prácticas pedagógicas que no aseguraban el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje ni, mucho menos, el cumplimiento de los objetivos educativos, lo que da cuenta de una gestión educativa limitada al no abrir las puertas a la innovación para mejorar la calidad educativa.

Estos problemas no son ajenos en el ámbito nacional. Félix (2022) dio a conocer los problemas institucionales que aquejaba diversos centros educativos públicos de Ate-Lima, donde destacaron la falta de motivación de los docentes (35,6%), la necesidad de mejorar el tema de participación de los profesores en la realización de los planes escolares (21,8%), perfeccionar la comunicación interna (10,9%) y generar una mayor confianza institucional (27,2%). Un caso similar reportado por Pacco y Damián (2023) en una institución de Puente Piedra, donde un 94,3% del personal docente consideraba que el clima institucional dentro del centro educativo era negativo, influyendo en su rendimiento como profesor y, a su vez, viéndose afectada la gestión educativa de ellos y de la institución. Esto fue confirmado por Corpus y Vidal (2025), al afirmar que los conflictos institucionales, como problemas entre directivos y docentes, y la falta de cooperación,

tienen un efecto negativo dentro del sistema educativo, donde el más afectado es el estudiante.

Por su lado, Pariente (2021), en Arequipa, mencionó que un 42% de los participantes indicó que la comunicación dentro de la institución, especialmente con los directivos, no daba o se realizaba en raras ocasiones. Además, señalaron que no podían expresarse con libertad (44%), teniendo que medir ciertas expresiones si no querían verse involucrados en algún tipo de represalias.

Estas realidades planteadas muestran que las instituciones educativas enfrentan múltiples desafíos que, muchas veces, trascienden el aula y exigen una visión mucho más integral del clima de la gestión educativa, la cual también depende en gran medida de cómo se gestionan los procesos educativos y administrativos, que forman parte del clima institucional, así como del ambiente que se desea construir entre la comunidad educativa, tal como lo expresaron Rivera et al. (2021) en su estudio, al encontrar que ambas variables se relacionaban.

En las Instituciones Educativas Públicas de Comas, se ha observado que la parte directiva no cumple con las funciones que indica el manual de Gestión Escolar 2021, lo cual se ve reflejado en el clima institucional. En esta modalidad de trabajo remoto, se ha evidenciado la carencia del liderazgo directivo, ya que no se ha impulsado el trabajo colegiado de los maestros ni se ha promovido la comunicación entre la comunidad educativa, demostrando que no se cuenta con la debida preparación para afrontar los cambios propuestos por el Ministerio de Educación. En los directivos deben destacar el liderazgo, la empatía, la promoción del trabajo colaborativo y el manejo de recursos humanos. Esto incentiva a que los docentes se capaciten cada vez más.

Finalmente, en la institución educativa en estudio, se observaron algunas deficiencias en los procesos de gestión pedagógica, administrativa y de convivencia. Dichos problemas podrían derivarse de dificultades relacionadas con el clima institucional, como la comunicación, motivación y cooperación entre los miembros de la comunidad educativa. Esta situación resalta la importancia de analizar cómo se articula la relación entre la gestión educativa y el clima institucional dentro de la institución.

Frente a lo anteriormente descrito se planteó la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre gestión educativa y clima institucional de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025?, así como preguntas específicas: ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y factor social en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025?; ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y factor

emocional en las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Comas 2025?; ¿Cuál es la relación entre gestión educativa y factor psicológico entre los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025?

Se planteó como objetivo general, determinar la relación entre la gestión educativa y clima institucional de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025. Y como objetivos específicos se planteó: Establecer la relación entre la gestión educativa con el factor social, el factor emocional y el factor psicológico entre los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025.

Asimismo, se planteó como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión educativa y clima institucional de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025. Como hipótesis específicas se plantearon que existe relación significativa entre la gestión educativa con el factor social, el factor emocional y el factor psicológico entre los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas 2025.

La justificación teórica del estudio aporta conocimiento existente acerca de las variables en estudio. Se consideró la teoría de gestión pedagógica de Sander (1996), concibe la gestión como un proceso integral que articula enseñanza, aprendizaje y participativa activa. También la teoría del clima organizacional de Likert (1961), quien señala que la percepción del ambiente laboral influye en la motivación, el rendimiento y los resultados institucionales. Estas teorías respaldan las bases teóricas del estudio.

En la justificación práctica, la investigación busca identificar debilidades y fortalezas en la gestión educativa de las instituciones en estudio. Los hallazgos del estudio permitirán proponer estrategias que mejoren el clima institucional, y en consecuencia la calidad educativa. Además, los resultados del estudio servirán como base para la toma de decisiones por parte de los directivos y autoridades educativas, generando cambios sostenibles y contextualizados.

Metodológicamente el estudio se justifica al centrarse en un enfoque cuantitativo que permitió obtener datos objetivos mediante instrumentos validados. Estos guiaron un análisis riguroso sobre las relaciones entre las variables. Estos aportes darán información relevante para el centro de estudio y otros centros interesados que busquen optimizar este aspecto. Del mismo modo, se convertirán en un recurso de referencia para futuras investigaciones orientadas a mejorar la calidad educativa.

En el marco teórico, se encontraron investigaciones relacionadas al tema en estudio, a nivel internacional Simbaña et al., (2025) en su revista titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de una unidad educativa de Ecuador”

empleó un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, con una muestra 76 docentes evaluados mediante encuestas. En los resultados evidenciaron una conexión entre las variables analizadas (Pearson = 0,783; p valor = 0.001). Concluyeron que un clima institucional positivo, favorece el rendimiento laboral de los docentes.

Del mismo modo Valladolid (2025) en su revista titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador” se ejecutó una investigación aplicada con enfoque cuantitativo incluyendo una muestra de 247 profesores. En los resultados obtuvo que existe una relación directa y significativa entre las variables analizadas (sig.=0.001). Concluyó que un clima institucional positivo mejora el desempeño profesional docente.

De la misma manera Carbo (2023), en su tesis de posgrado titulado “Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil” utilizó una metodología cuantitativa, tipo básica, nivel correlacional con diseño no experimental; incluyendo una muestra de 40 docentes evaluados mediante encuestas. En lo resultados encontró una relación positiva alta y significativa entre las variables (Rho = 0,791; p valor = 0.000). Concluyó que una gestión educativa eficaz influye de manera positiva en el clima institucional.

Del mismo modo Vera (2022), en su tesis de posgrado titulado “Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador”. Aplicó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional. El grupo de estudio estuvo compuesto por 34 docentes a los que encuestó. Reportó que hubo asociación entre las variables (Rho = 0,280; sig. = 0.000). Concluyendo que a mejor convivencia entre los docentes mejor será el clima institucional.

En el contexto nacional, Ramos (2023) en su tesis de posgrado titulado “Clima institucional y la gestión educativa por los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Moquegua” empleó un enfoque cuantitativo, tipo básico, con diseño descriptivo correlacional, incluyó a 42 docente como muestra. Encontró que las variables mostraban relación positiva moderada (Rho = 0,455; sig. = 0.000) entre las variables. Concluyendo que una gestión educativa bien estructurada mejora notablemente el entorno institucional.

De la misma manera Ruiz (2022) tituló su estudio como “Gestión Educativa y Clima Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete” empleó un enfoque cuantitativo, de corte transversal con un diseño descriptivo correlacional, incluyó a 68 docentes evaluados mediante el cuestionario. Encontró que las variables mostraban

relación directa muy alta (Pearson = 0,907; sig. = 0,000). Concluyendo que una gestión eficaz tiene a mejorar el clima institucional.

Aragón (2021) en su tesis de posgrado titulado “Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco” utilizó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental, con una muestra de 102 docentes evaluados mediante el cuestionario. Encontró que las variables mostraban relación (sig. = 0,000; Nagelkerke 0,463). Concluyendo que una gestión educativa adecuada favorece de manera positiva el clima en la institución.

Muñoz (2021) en su tesis de maestría titulada “Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa Vines” empleó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; incluyó a 40 docentes evaluados mediante el cuestionario. Encontró que las variables mostraban relación positiva moderada (Rho = 0,473; sig. = 0.002) entre las variables Concluyó que una gestión eficaz contribuye en la mejorar del clima en la institución.

Rondán (2021), en su investigación de maestría titulado “Percepción de la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima” empleó un enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño descriptivo correlacional y una muestra de 60 docentes evaluados mediante el cuestionario. Encontró que las variables mostraban relación directa muy alta (Rho = 0.781; p valor = 0.000) entre las variables. Concluyó que una gestión educativa adecuada promueve un ambiente institucional favorable.

Vega (2021), en su tesis de posgrado titulado “Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota” empleó un enfoque cuantitativo, tipo básico, con diseño descriptivo correlacional, incluyó a 45 docentes como muestra evaluados mediante el cuestionario. En los resultados encontró que hubo relación entre las variables estudiadas (Pearson 0,949; una sig. = 0.000). Concluyendo que una gestión eficiente tiene a favorecer un clima institucional más positivo.

De la misma manera se presentan las bases teóricas del estudio, donde se define la variable gestión educativa según el Ministerio de Educación (2021), la gestión educativa está constituida por la totalidad de los procesos administrativos y los comportamientos de liderazgo que, aplicados a la educación básica orienten y sustenten lo que es necesario para dar garantía de accesibilidad, la permanencia y el término de los estudiantes en el desarrollo integral de la educación básica. Para Carro y Lima (2022),

este proceso es guiado por los directivos, quienes integran el saber con la práctica, la ética con la eficacia y la dimensión política con la administración de procedimientos. Está centrado en la mejora continua de las prácticas educativas, aprovechando al máximo los recursos disponibles y fomentando la innovación de forma sistemática y sostenida. Según Barbúdez y Jiménez (2021), en este contexto, el liderazgo ejercido por los directores resulta decisivo en el rendimiento del personal docente, debido a que está estrechamente relacionado con la gestión institucional y tiene un impacto directo en el logro de los objetivos organizacionales.

La gestión educativa constituye uno de los pilares fundamentales dentro de las políticas públicas de cada país, lo que la convierte en un factor esencial para impulsar una transformación auténtica y concreta de las realidades particulares que rodean a cada institución educativa (Pita-Torres, 2020). En consecuencia, se le reconoce como un componente clave en el proceso de articulación efectiva entre la escuela, la familia y la comunidad (Portocarrero-Sierra et al., 2021). Según Guerra, Guerra et al., (2022) señalan que la gestión educativa comprende un conjunto de acciones coordinadas por el equipo directivo, orientadas a alcanzar los propósitos definidos en planes, programas o proyectos educativos. Se trata de una disciplina que forma parte de las ciencias de la educación, cuyo objetivo es fortalecer el trabajo pedagógico encabezado por los líderes institucionales (Lule-Uriarte et al., 2023).

La teoría de la gestión educativa de Sander (1990) propone una visión integral que va más allá de lo administrativo, articulando enseñanza, aprendizaje y transformación educativa. Enfatiza la participación de la comunidad escolar, promoviendo el liderazgo educativo y la reflexión crítica como bases para la innovación. La gestión se concibe como una práctica educativa con sentido ético y compromiso humano, donde docentes y directivos asumen un rol formador. Esta debe alinearse con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y fomentar una cultura colaborativa. La participación democrática, la planificación conjunta y la evaluación constante son fundamentales. Además, se prioriza la formación continua y la articulación entre lo pedagógico e institucional.

En cuanto a su importancia, la gestión educativa tiene un papel fundamental en las instituciones académicas debido a que el sistema educativo implica en un proceso de organización y planificación lógica y razonada, integrando diversos componentes, procesos, niveles y áreas del ámbito escolar (Mafla y Morán, 2022). Para Romero et al. (2020), describe la relevancia de la gestión educativa a fin de promover ambiente organizacional favorable, un énfasis en la descentralización, democratización y

comunicación entre los actores educativos, mejorando el ambiente laboral, lo que impacta sobre la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

La gestión educativa favorece la mejora de una educación justa y adecuada, fundamentada en objetivos establecidos y programas estratégicos, los cuales son un requisito de la gestión, a la vez que apoya la prueba de nuevas estrategias didácticas actuales que ayudan a la mejora de la calidad de la educación (Corrales y González, 2023). Para Lule-Uriarte et al., (2023) la gestión educativa mejora la calidad educativa al promover al máximo los recursos y crear un entorno educativo favorable, al mismo tiempo que apoya el desarrollo del estudiante y la colaboración de la comunidad en la superación de desafíos.

Componentes de la gestión educativa según el MINEDU (2021) la gestión educativa esta estructura por los siguientes componentes que fortalecen la escuela en su conjunto: Gestión institucional: Esta dimensión ayuda a definir cómo se estructura la organización dentro de la institución educativa, estableciendo las responsabilidades de cada miembro y las normas internas. Gestión pedagógica: Constituye el núcleo de la institución, enfocándose en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Incluye el enfoque pedagógico, las habilidades metodológicas y didácticas, la evaluación del aprendizaje, los recursos educativos, la formación y actualización docente, los planes y programas, así como la relación con los estudiantes, orientación y tutorías.

Asimismo, la gestión administrativa: Abarca la gestión de recursos humanos, materiales y económicos, así como los procesos técnicos y el manejo del tiempo. Finalmente, la gestión comunitaria: Se refiere a la interacción de la institución educativa con su entorno social e interinstitucional, incluyendo la relación con padres de familia y organizaciones comunitarias, creando una red de apoyo que responde a las necesidades de la comunidad educativa (MINEDU, 2021).

En la gestión educativa intervienen diversos agentes como directivos, docentes, estudiantes, representantes y la comunidad, siendo los docentes y alumnos quienes mantienen una interacción constante. El docente, en este contexto, cumple un rol clave como puente entre el sistema educativo y el estudiante (Ramírez-Zúñiga, 2020). Una gestión escolar bien organizada puede facilitar recursos que permitan implementar métodos de enseñanza-aprendizaje eficaces, fortaleciendo los conocimientos del alumnado. Para que estos procesos sean verdaderamente efectivos, las instituciones deben comprometerse a que respondan a las necesidades de todos los estudiantes, sin importar su entorno o contexto (Corrales y González, 2023).

Dimensiones de la gestión educativa, según Corrales y González (2023) define los siguientes: Dimensión liderazgo: El liderazgo se define como la habilidad que posee una persona para influenciar, motivar, planificar y ejecutar tareas para alcanzar sus metas y objetivos que incluyen a individuos y grupos en un panorama de valores. El liderazgo es un potencial que tiene la capacidad de desarrollarse de maneras diversas y en circunstancias muy distintas entre sí, se conecta de forma muy cercana con la modificación y la transformación personal y comunal.

Dimensión gestión de recursos humanos (RRHH): Son los procedimientos que deben de tener en cuenta las organizaciones al momento de realizar su plan de operación, su organización y administración de las actividades y activos que se encuentran asociadas con el personal que conforma la empresa. La gestión de recursos humanos es un área con un peso cada vez mayor dentro de los comités ejecutivos de las empresas, sea cual sea el tamaño de las mismas (Corrales y González, 2023). Dimensión gestión administrativa: Es el conglomerado de actividades que se encuentran coordinadas para la utilización óptima de los recursos que tiene una organización. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados, el cual se responsabiliza de utilizar coordinada y eficientemente los recursos, su función es la organización, la dirección, la coordinación y el control (Corrales y González, 2023).

Por otro lado, con respecto a la otra variable Clima Institucional, se define según Aguirre et al., (2022) el clima institucional alude al ámbito emocional y social en el que se desenvuelve el personal de una organización, tal como una escuela o empresa, y que incide en la predisposición, incentivo y conducta de sus miembros en el cumplimiento de metas y objetivos. Según Castillo et al., (2019) el clima institucional se forma a partir de las actitudes y conductas que coinciden los miembros de una organización o grupo específico. Es una característica presente en todo entorno laboral y, aunque puede modificarse en el corto plazo, es percibida de manera continua ya sea directa o indirectamente por todos los integrantes, especialmente en el contexto de instituciones educativas.

Por su parte Rivera et al., (2024) el clima institucional hace referencia al ambiente y la atmósfera que se vive dentro de una organización, determinado por las percepciones y actitudes de sus miembros respecto a su entorno laboral. Este se forma a través de las interacciones diarias, la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la comunicación interna y el nivel de satisfacción de quienes integran la institución. Según Guadamud et al., (2021) el clima o ambiente del trabajo permite canalizar la calidad del servicio y el

aumento de la productividad a través de estrategias diseñadas a través de estrategias internas. Según

Teoría del clima organizacional de Likert (1961) destaca que la percepción que tienen los empleados sobre el entorno laboral es clave para entender su comportamiento organizacional. Propone tres tipos que influyen en esta percepción: Los componentes causales, que comprenden la estructura, administración, decisiones y actitudes predominantes que guían el rumbo de la organización; los componentes intermedios, que reflejan procesos internos como la motivación, comunicación y desempeño, impactando directamente el clima laboral; y los componentes finales, que miden los resultados alcanzados, como productividad y ganancias. Así, el ambiente laboral, junto con factores internos y externos, condiciona la motivación y el rendimiento de los empleados, influyendo en su conducta y eficacia dentro de la empresa.

En cuanto a su importancia, Pacheco et al., (2020) indican que el clima institucional es un factor fundamental para la efectiva gestión de una institución educativa. En este sentido, se requieren implementar nuevas estrategias organizativas y potenciar aspectos como la motivación, las relaciones humanas, desarrollo de competencias blandas y compromiso institucional con el fin de consolidar un clima organizacional favorable. Para Coello (2022) el clima institucional es un indicador vital que incide directamente en la satisfacción y compromiso laboral del personal. Un entorno favorable, en el que los trabajadores perciben reconocimiento y respeto, es clave para su motivación y rendimiento.

Desde esta perspectiva, el clima reduce tanto el ausentismo como la rotación, a la vez que incrementa la eficiencia de los procesos organizacionales, un buen clima institucional mejora el compromiso de los trabajadores con la institución, lo cual repercute en la intensidad y duración de las relaciones laborales, lo cual eleva la productividad (Cenas et al., 2021). Para Soplin y Larrea (2024) un clima institucional positivo y favorable promueve un aumento del compromiso, la motivación y la satisfacción de los integrantes de la organización. El clima laboral adverso, en consecuencia, conduce a la desmotivación, disputas laborales y altos niveles de estrés.

Los beneficios de un clima institucional positivo descritas Ortega (2024), el buen clima laboral es un factor decisivo para lograr las metas organizacionales, debido a que el bienestar sin presiones facilitar la transmisión y lazo permitiendo que aflore la seguridad individual y colectiva. Así también, el buen humor despierta el interés y la motivación para llevar a cabo desafíos. En este sentido, el actuar abierto y comprometido,

tener sentido de pertenencia y el reconocimiento reduce el ausentismo que es habitual por la insatisfacción o mal desempeño de las funciones. Por último, el buen clima facilita el desarrollo personal y grupal al optimizar el uso del recurso y tiempo mejorando en cuestiones el rendimiento general.

Los tipos del clima institucional según Ortega (2024) identifica varios tipos de climas institucionales que influyen en el ambiente laboral: El clima positivo, caracterizado por un entorno saludable, motivador y de colaboración donde los empleados se sienten valorados y comprometidos; El clima negativo, marcado por un ambiente tóxico y desmotivador que genera desvalorización y falta de compromiso; El clima autoritario, que impone control rígido y limita la autonomía y creatividad de los trabajadores; El clima democrático, que fomenta la participación, la innovación y la toma de decisiones compartida; El clima competitivo, donde predomina la rivalidad interna en lugar del trabajo en equipo; y el clima colaborativo, que promueve la cooperación y el apoyo mutuo para alcanzar metas comunes.

Dimensiones del clima institucional según Soplin y Larrea (2024), describen los siguientes Dimensión factores sociales: Alude a las relaciones y dinámicas entre los miembros de la organización. Implica la colaboración, una comunicación efectiva y un sentido de pertenencia o comunidad que cooperan en la creación de un entorno armonioso Dimensión factor emocional: Se ocupa de las emociones predominantes en la atmósfera laboral, como la satisfacción, el estrés, la motivación y el estado de ánimo laboral general de los empleados. Esos sentimientos tienen un impacto considerable en la experiencia laboral y la forma en que los trabajadores la llevan a cabo y se asocian con sus actividades y compañeros Dimensión factor psicológico: Incluye las percepciones individuales sobre su lugar de trabajo. Se refiere a los niveles de confianza en la administración, compromiso con los objetivos y la seguridad en el puesto, todos los cuales influyen en la percepción del ambiente laboral y el bienestar del individuo.

Por otro lado, se consideraron los siguientes términos básicos del estudio:

Clima institucional: Hace referencia al entorno emocional y social en el que interactúan los miembros de una organización, influyendo directamente en la motivación, actitud y compromiso hacia el logro de objetivos (Aguirre et al., 2022).

Factor emocional: Abarca las emociones presentes en el entorno laboral, como la motivación, el estrés y la satisfacción que influyen en el ambiente y relaciones laborales (Soplin y Larrea, 2024).

Factor psicológico: Se relaciona con la percepción individual del empleado sobre su entorno, influye en la confianza, el compromiso y la seguridad dentro del trabajo (Soplin y Larrea, 2024).

Factor social: Se refiere a las interacciones entre los miembros de la institución, destacando la colaboración, a la comunicación entre los trabajadores (Soplin y Larrea, 2024).

Gestión de recursos humanos: Abacora los procesos mediante las organizaciones planifica y administra al personal, reconociendo su papel clave en la estructura y toma de decisiones en la empresa (Corrales y González, 2023).

Gestión educativa: Comprende todos los procesos administrativos y las acciones del liderazgo que buscan asegurar el acceso a la permanencia y la culminación de los estudiantes promoviendo su desarrollo integral (Ministerio de Educación, 2021).

Gestión administrativa: Comprende las actividades coordinadas que permiten un uso eficiente de los recursos de la institución orientadas al cumplimiento de objetivos (Corrales y González, 2023).

Liderazgo: Es la capacidad de influir y motivar a otros para alcanzar objetivos comunes (Corrales y González, 2023).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Estudio cuantitativo, según Rodríguez (2020), los estudios con este enfoque se basan en la recopilación exacta de datos numérico, los cuales son analizados mediante técnicas estadísticas. Su finalidad es obtener una comprensión detallada de los fenómenos investigados, a través de la medición y el análisis riguroso de las variables involucradas.

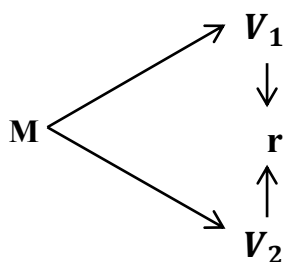
Por otro lado, el estudio se basó en una investigación básica. Para Arias y Covinos (2021) los estudios básicos tienen como objetivo producir conocimientos teóricos, ampliando la comprensión de fenómenos, conceptos o estructuras teóricas, sin que ello implique necesariamente una aplicación práctica o inmediata de los resultados obtenidos.

Se utilizó el método hipotético-deductivo, el cual se basa en la formulación de hipótesis a partir de observaciones previas y fundamentos teóricos, para posteriormente someterlas a verificación mediante la recolección de datos y así obtener conclusiones válidas (Quintero, 2023).

2.2. Diseño de investigación

El estudio empleó un diseño no experimental, para Arias y Covinos (2021), las investigaciones no experimentales se basan en la observación de fenómeno tal como se desenvuelven en su entorno originario y sin manipulación del o los investigadores. Por otro lado, también se optó por el estudio correlacional con el propósito de determinar la relación entre dos variables. Y concerniente al corte este fue transversal, debido que la recolección de información fue realizada solo en un periodo.

Se representa de la siguiente manera:



Nota. M: Docentes de las IEP del distrito de Comas. V₁: Gestión educativa. V₂: Clima institucional; r: Relación entre las variables

2.3. Población y muestra

La población del estudio fueron 45 docentes de una Institución Pública del distrito de Comas. Sampieri et al., (2020) refiere que la población es el conjunto total unidades o elementos a estudiar, y que tienen una característica similar que los convierte en potenciales elementos de estudio.

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población, integrándose por los mismos 45 docentes. Cumple con criterios de una muestra censal, según (Chero, 2024), donde población es igual a la muestra.

Tabla 1

Población de docentes del centro educativo en estudio

Institución Educativa	H	M	T
I.E República de Canadá 3047	25	20	45

Nota. Registro de asistencia de los docentes de la IEP de Comas

Criterios de inclusión: Se incluyó a todos los docentes que presentaron asistencia regular a las Instituciones y los que desearon aceptaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión: Se excluyó a los docentes que presentaban asistencia irregular a las Instituciones y los que no decidieron formar parte del estudio.

Se empleó un muestreo censal, según Pérez-Flores (2024), el muestreo censal, también denominado muestreo poblacional o censo, consiste en incluir a la totalidad de los integrantes de la población en el estudio, sin requerir la selección de una muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La técnica fue la encuesta. Según Rodríguez (2020), esta constituye una herramienta clave en la investigación social, debido a su flexibilidad y eficacia para obtener información organizada y precisa. Su uso permite plantear diversas temáticas y alcanzar una cantidad considerable de participantes, facilitando así la obtención de datos relevantes para el estudio.

El cuestionario se empleó como instrumento de recolección de datos, según Arias (2021), este se define como un grupo sistematizado de preguntas diseñadas de

manera sistemática. Dichas preguntas están alineadas con los objetivos del estudio, lo cual favorece el análisis detallado de las variables.

La encuesta para la gestión educativa se encontró conformado por 24 ítems repartidas en tres dimensiones. Las opciones de respuesta fueron de tipo Likert y la escala de medición fue ordinal para la variable, siendo los valores:

Bajo (24 a 56 puntos)

Medio (57 a 88 puntos)

Alto (89 a 120 puntos).

Asimismo, para la variable cima institucional estuvo compuesta por 16 ítems distribuido en sus tres dimensiones (Factor social, factor psicológico y factor emocional). Las opciones de respuesta fueron de tipo Likert y la escala de medición fue ordinal para la variable, siendo los valores:

Bajo (16 a 37 puntos)

Medio (38 a 59 puntos)

Alto (60 a 80 puntos).

Por otro lado, ambas herramientas pasaron por la validez tres expertos, quienes evaluaron los ítems colocados en cada instrumento y dieron su aprobación para su posterior aplicación. De la misma manera, la confiabilidad Alfa de Cronbach se determinó mediante una muestra piloto, y donde se obtuvo un valor de 0.906 para el instrumento que medía la gestión educativa y de 0.873 para la herramienta de la variable cima institucional, lo que hizo saber que, el nivel de confiabilidad de ambos instrumentos era alto.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

El análisis de los datos se desarrolló siguiendo una secuencia de etapas definidas. En primera instancia, se utilizaron ambas encuestas a la muestra final. Posteriormente, se pasó toda la información a una hoja Excel para su posterior codificación.

En diagnóstico estadístico inferencial, se empleó el software SPSS en su versión 27. Con dicho programa se pudo aplicar el test de Shapiro-Wilk ($n < 50$) con el fin de comprobar la normalidad de la data y donde se obtuvo los datos no eran paramétricos. Con base a ello se determinó, como prueba de comprobación de hipótesis, el Rho de Spearman.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Se ejecutó en conformidad con los principios éticos esenciales que rigen la investigación científica:

En primera instancia, se aseguró un trato respetuoso y digno hacia todos los participantes. A cada uno se le proporcionó un consentimiento, donde se dio detalle y se explicaba la esencia de investigación, sus objetivos, así como los probables riesgos y beneficios.

Por otro lado, se garantizó la adecuada comprensión, por parte de los participantes, del propósito del estudio. Y adicional a ello que tuvieran la libertad de decidir voluntariamente si deseaban participar

Asimismo, un análisis detallado de los posibles riesgos y beneficios, con el propósito de prevenir cualquier perjuicio a los colaboradores y de potenciar los aportes positivos de la investigación.

Por su lado, se tomó en cuenta las disposiciones legales y normativas establecidas por la Universidad Católica de Trujillo y respetando la normativa de citación APA (7ma edición).

Y, por último, se realizaron mejoras gramaticales y redacción según lo recomendado por la Real Academia Española para asegurar la calidad del documento.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

En el siguiente apartado se presentarán las tablas y figuras correspondientes a la análisis que se obtuvo tanto en la variable gestión educativa como clima laboral dentro de la institución educativa en estudio.

3.1.1. Análisis de la variable gestión educativa

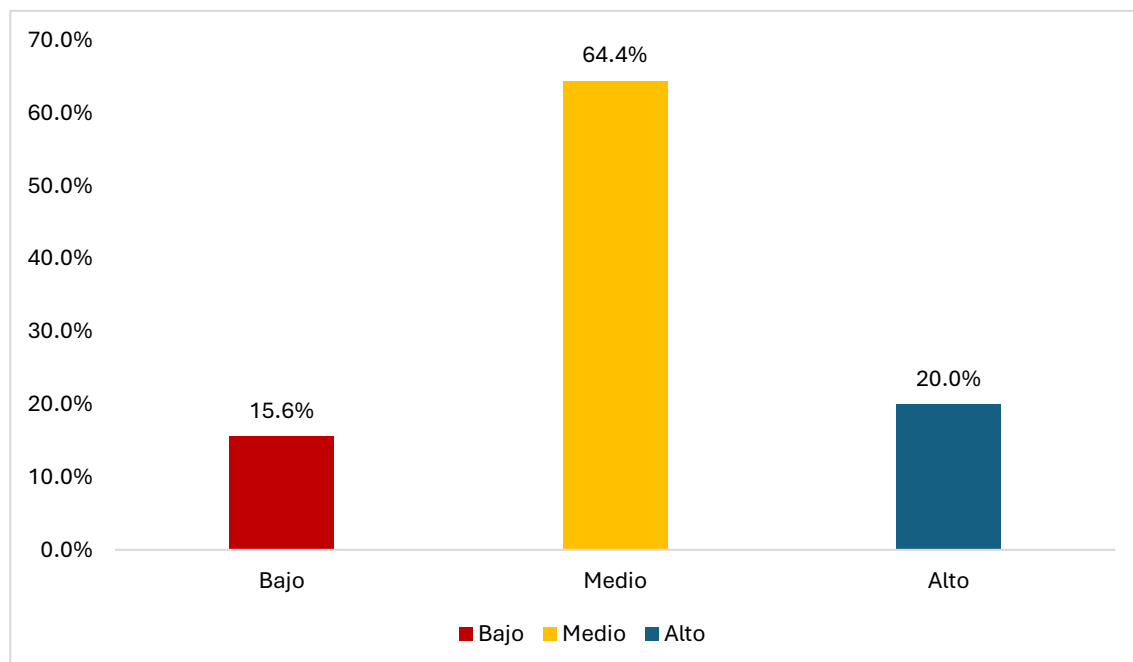
Tabla 2

Nivel de gestión educativa

Nivel	f	%
Bajo	7	15,6
Medio	29	64,4
Alto	9	20,0
Total	45	100,0

Figura 1

Nivel de gestión educativa



Interpretación

Respecto a la variable gestión educativa, la percepción de los encuestados fue que dentro de la institución se gestionaba de forma media (64,4%). Por otro lado. un 15,6%

la percibía de forma negativa y la clasificaron como baja y un 20% indicaron que la gestión educativa era alta.

3.1.2. Análisis de la dimensión liderazgo

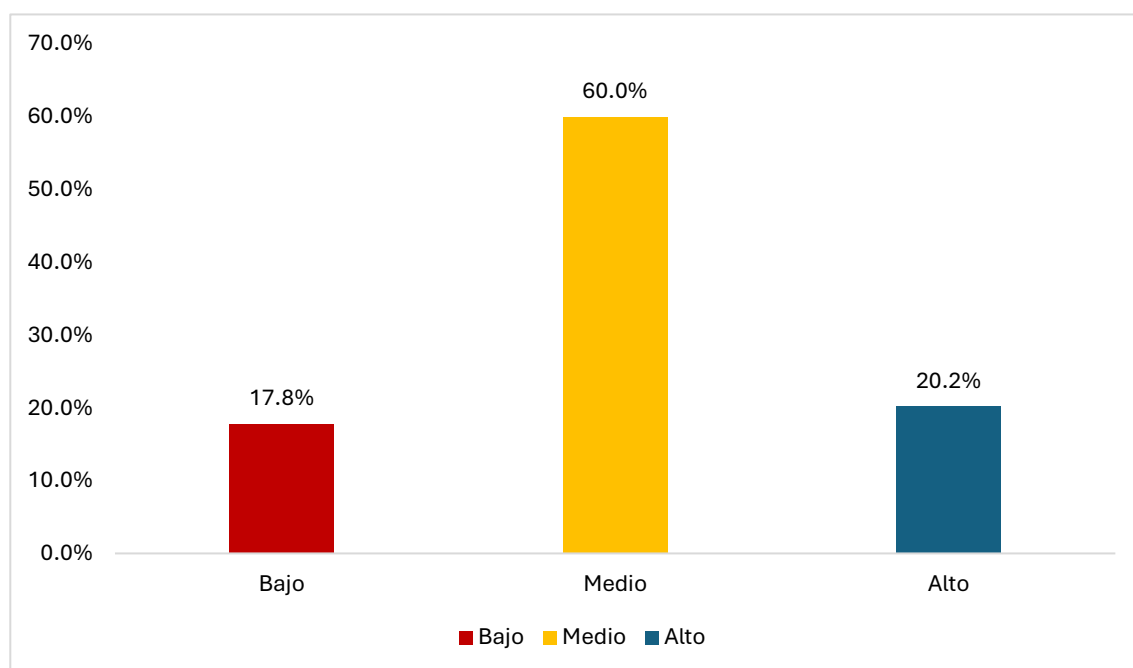
Tabla 3

Factor de análisis del liderazgo

Nivel	f	%
Bajo	8	17,8
Medio	27	60,0
Alto	10	20,2
Total	45	100,0

Figura 2

Factor de análisis de la dimensión liderazgo



Interpretación

Concerniente a la dimensión liderazgo, la percepción mayoritaria de los docentes fue que estaba en nivel medio (60,0%). Por otro lado, un 17,8% la clasificó como baja y un 20,2% indicaron que estaba en un nivel alto. Con ello se pudo conocer que aún había indicadores que debían de mejorar para llegar al nivel óptimo que desean dentro la

institución, entre los indicadores a mejorar está la comunicación con los directos, el respeto, la libertad de expresión, resolución de conflictos, empatía entre docentes y directivos, compromiso laboral y adaptación a nuevos retos.

3.1.3. Análisis de la dimensión gestión de recursos humanos

La Tabla 4 y figura 3 muestra la información de análisis de la dimensión gestión de recursos humanos.

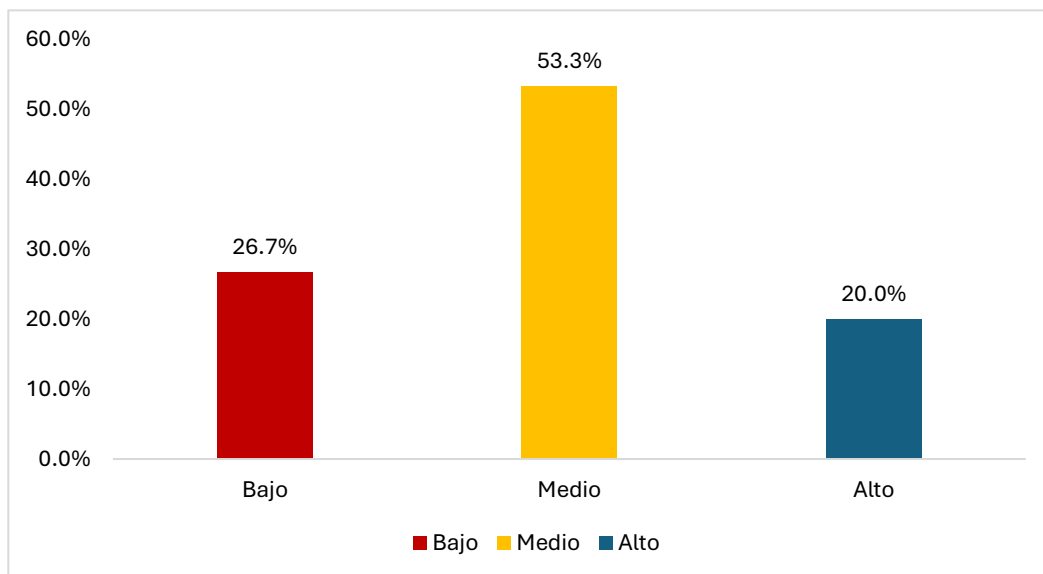
Tabla 4

Factor de análisis de la dimensión gestión de recursos humanos

Nivel	f	%
Bajo	12	26,7
Medio	24	53,3
Alto	9	20,0
Total	45	100,0

Figura 3

Factor de análisis de la dimensión gestión de recursos humanos



Interpretación

En relación a la dimensión gestión de recursos humanos, la percepción mayoritaria de los docentes fue que estaba en nivel medio (53,3%). Por otro lado, un 26,7% la clasificó como baja y un 20,2% indicaron que estaba en un nivel alto. Es decir,

había factores como, promover el trabajo en equipo o colaborativo que no estaba siendo gestionado de forma adecuada dentro de la institución, asimismo no realizaban suficientes capacitaciones, promoción de realización de nuevos proyectos educativos o realización de monitoreo opinado o inopinado.

3.1.4. Análisis de la dimensión gestión administrativa

La tabla 5 se evidenció el análisis de análisis de la dimensión gestión administrativa.

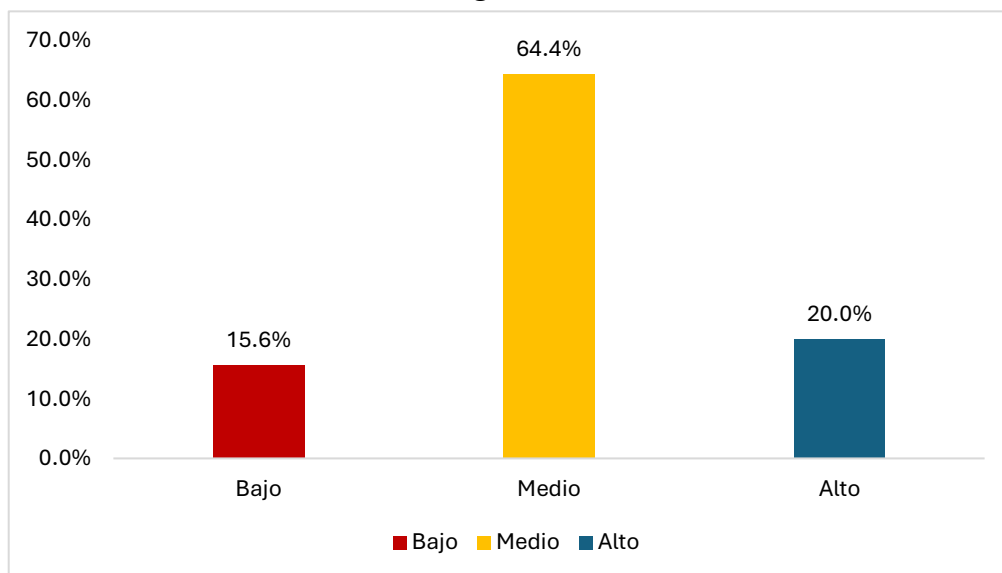
Tabla 5

Factor de análisis de la dimensión gestión administrativa

Nivel	f	%
Bajo	7	15,6
Medio	29	64,4
Alto	9	20,0
Total	45	100,0

Figura 4

Factor de análisis de la dimensión gestión administrativa



Interpretación

Referente la dimensión gestión de administrativa, la percepción mayoritaria de los docentes fue que estaba en nivel medio (64,4%). Por otro lado, un 15,6% la clasificó como baja y un 20,0% indicaron que estaba en un nivel alto. Esta información hace inferir que

hay aspectos en el plano administrativo que deben de mejorarse dentro de la institución, entre los que están es la implementación de mejores herramientas de gestión, una comunicación transparente de los ingresos y gastos por parte del equipo directivo, que establezcan mecanismo que ayuden a la plana docente y que se cumpla de forma efectiva y correcta lo planteado dentro del reglamento institucional.

3.1.5. Análisis de la variable clima institucional

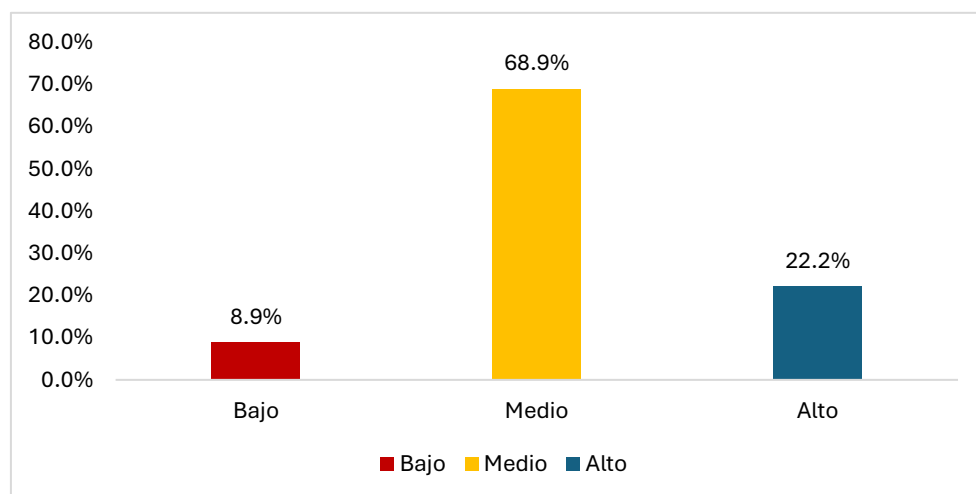
Tabla 6

Nivel de clima institucional

Nivel	f	%
Bajo	4	8,9
Medio	31	68,9
Alto	10	22,2
Total	45	100,0

Figura 5

Nivel de clima institucional



Interpretación

Referente a la variable clima institucional, la percepción de los encuestados fue que dentro de la institución existía un clima medio (68,9%). Por otro lado, un 8,9% lo clasificaban en una escala baja y un 22,2% indicaron que el clima institucional era alto.

3.1.6. Análisis de la dimensión factor social

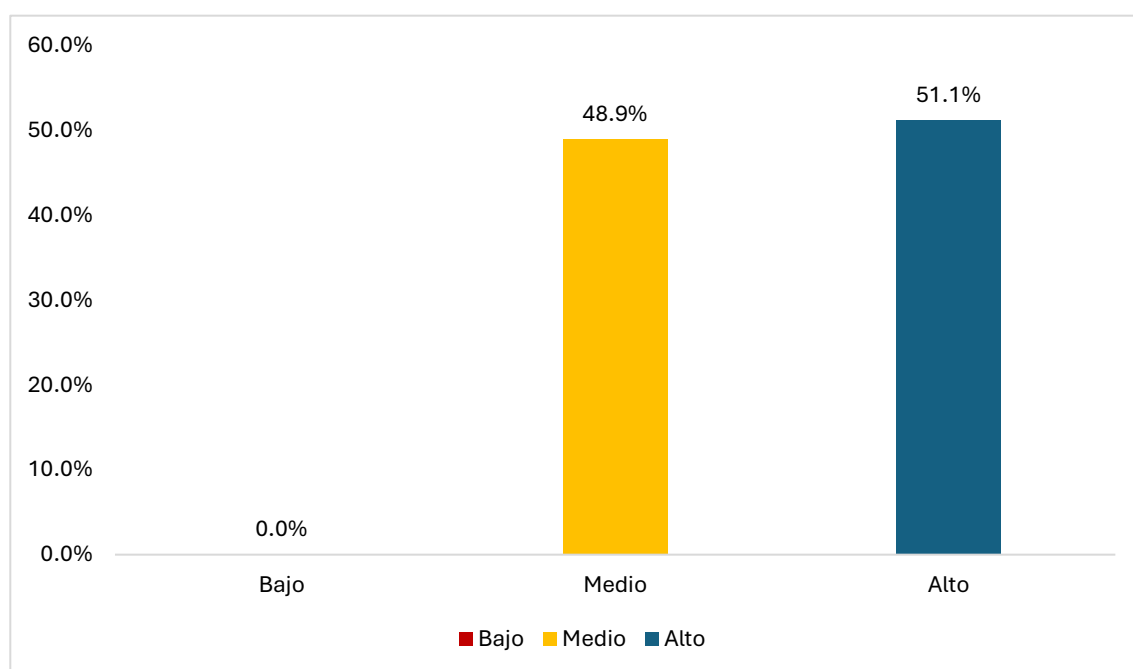
Tabla 7

Factor de análisis de factor social

Nivel	f	%
Bajo	0	0,0
Medio	22	48,9
Alto	23	51,1
Total	45	100,0

Figura 6

Factor de análisis de factor social



Interpretación

Respecto al factor social los encuestados dieron su evaluación de la dimensión, calificándola de estar en una escala media (48,9%) y un 51,1% indicaron que era el factor social era alto. Con ello se pudo inferir que más de la mitad de docente indicaron que dentro de la institución si se realizaba de forma efectiva algunos indicadores como la comunicación asertiva, empática y asertiva entre docentes, estudiantes y directores.

3.1.7. Análisis de la dimensión factor emocional

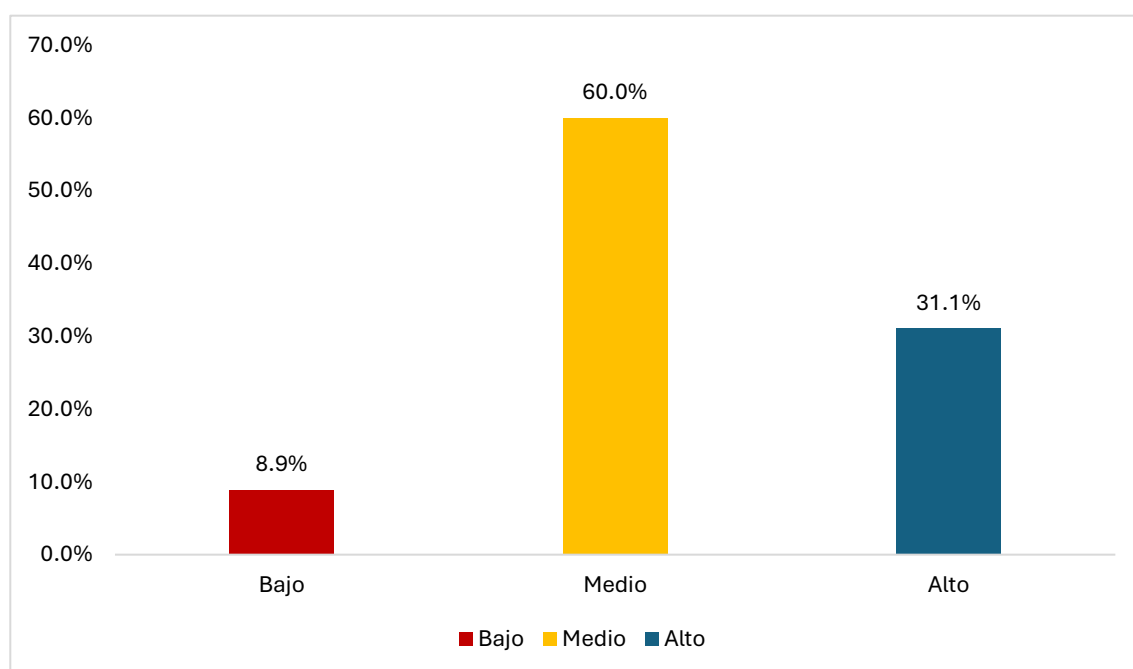
Tabla 8

Factor de análisis de factor emocional

Nivel	f	%
Bajo	4	8,9
Medio	27	60,0
Alto	14	31,1
Total	45	100,0

Figura 7

Factor de análisis de factor emocional



Interpretación

Con relación al factor emocional los encuestados dieron su evaluación de la dimensión, calificándola de estar en una escala media (60,0%), un 8,9% expresó que era bajo y un 31,1% indicaron que era el factor era alto. Con ello se infirió que había por mejorar dentro de la entidad indicadores como la solidaridad y el respeto mutuo, generar un mayor compromiso con el clima de la institución y que pongan en práctica relaciones afectivas y empáticas en las labores educativas.

3.1.8. Análisis de la dimensión factor psicológico

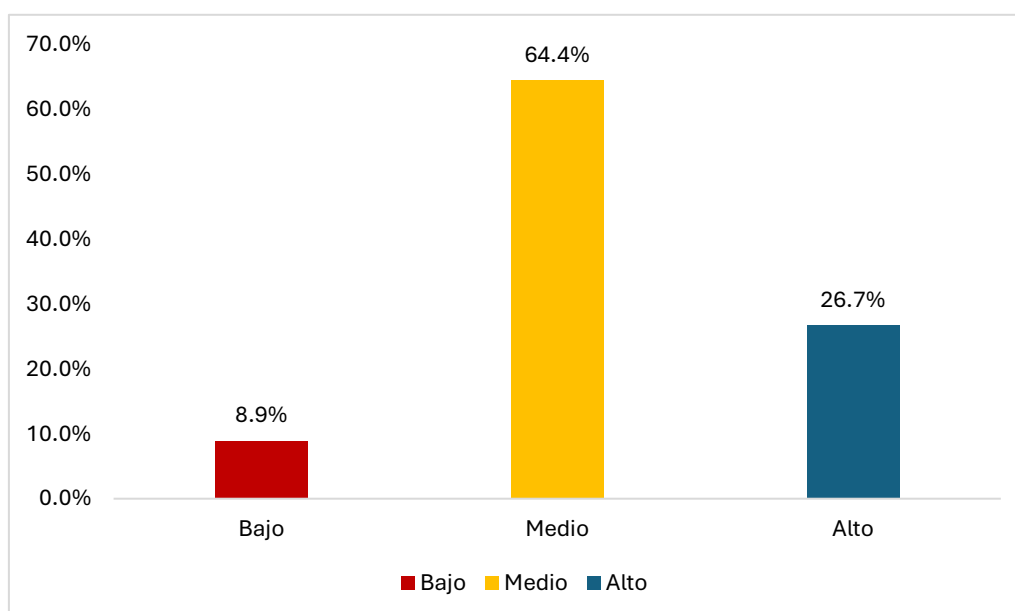
Tabla 9

Factor de análisis de factor psicológico

Nivel	f	%
Bajo	4	8,9
Medio	29	64,4
Alto	14	26,7
Total	45	100,0

Figura 8

Factor de análisis factor psicológico



Interpretación

Con relación al factor psicológico los encuestados dieron su evaluación de la dimensión, calificándola de estar en una escala media (64,4%), un 8,9% expresó que era bajo y un 26,7% indicaron que era el factor era alto. Con dicha información se pudo deducir que dentro de la institución aún había aspectos que debían de mejorar respecto al facto emocional, tales como las relaciones humanas, que se realice prácticas de trato justo, respetuoso y equitativo, también fomentar las buenas relaciones académicas y las prácticas sociales, y laborales

3.2. Prueba de hipótesis

En las tablas se presentan el análisis inferencial del estudio, donde se dio respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas.

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk

Variables	Normalidad
	Sig.
Gestión educativa	0,000
Clima institucional	0,000
Factor social	0,000
Factor emocional	0,000
Factor psicológico	0,000

La tabla 10 muestra los valores de las variables y dimensiones en el supuesto de normalidad, donde todos no superan el 0,05, señalando que no siguen una distribución normal. En consecuencia, se decidió emplear la evaluación no paramétrica de Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis.

3.2.2. Prueba de la hipótesis general

Tabla 11

Correlaciones entre la variable entre gestión educativa y clima institucional

		Clima Institucional
Gestión educativa	Rho Spearman	0,883**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Como se visualiza La tabla 12, se encontró una relación valor positiva alta (Rho = 0,883) y significativa ($p = 0,000$) entre las variables, con ello se comprobó que el valor p era menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

3.2.3. Prueba de la hipótesis específica 1

Tabla 12

Correlaciones entre la variable gestión educativa y factor social

		Factor Social
Gestión educativa	Rho Spearman	0,597**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Interpretación

Como se visualiza La tabla 12, se encontró una relación valor positiva moderada (Rho = 0,597) y significativa (p = 0,000) entre la variable gestión educativa y la dimensión factor social, con ello se comprobó que el valor p era menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

3.2.4. Prueba de la hipótesis específica 2

Tabla 13

Correlaciones entre la variable gestión educativa y factor emocional

		Factor Emocional
Gestión educativa	Rho Spearman	0,647**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Interpretación

La Tabla 13 muestra, se encontró una relación valor positiva moderada (Rho = 0,647) y significativa (p = 0,000) entre la variable gestión educativa y la dimensión factor emocional, con ello se comprobó que el valor p era menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna.

3.2.5. Prueba de la hipótesis específica 3

La siguiente tabla muestra la relación entre la variable gestión educativa y la dimensión factor psicológico.

Tabla 14

Correlaciones entre la variable gestión educativa y factor psicológico

		Factor Psicológico
Gestión educativa	Rho Spearman	0,829**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	45

Interpretación

Como puede apreciarse La tabla 14, se identificó una relación valor positiva alta ($Rho = 0,829$) y significativa ($p = 0,000$) entre la variable gestión educativa y la dimensión factor psicológico, con ello se comprobó que el valor p era menor a 0,05 por lo que se aceptó la hipótesis alterna

IV. DISCUSIÓN

La evidencia recopilada en este estudio indica que en el objetivo general, se determinó que existe una relación positiva alta y significativa entre la gestión educativa y clima institucional, mediante ($Rho=0,883$ y un p valor de 0.000). Esto demuestra que una gestión efectiva tiene a mejorar de manera significativa el entorno escolar, debido a que promueve la comunicación abierta, fortalece el sentido de pertenencia y contribuye al bienestar general de los miembros de la organización.

Estos resultados se vinculan con la investigación de Ramos (2023) encontró una relación significativa mediante Rho de $0,455$ y una sig. de 0.000 indicando que una gestión educativa bien estructurada mejora notablemente el entorno institucional. Asimismo, Ruiz (2022) halló una relación significativa Pearson $0,907$ y una sig. de $0,000$ demostrando que una gestión eficaz tiende a mejorar el clima institucional. Estos resultados refuerzan la idea que una gestión educativa sólida, basada en principios de liderazgo participativo, planificación estratégica y comunicación efectiva, contribuye un factor importante para generar ambientes escolares saludables.

Estos datos son confirmados por la teoría de Mafla y Morán (2022), menciona que la gestión educativa tiene un papel fundamental en las instituciones académicas debido a que el sistema educativo implica en un proceso de organización y planificación lógica y razonada, integrando diversos componentes, procesos, niveles y áreas del ámbito escolar. Asimismo, ante esto Pacheco et al., (2020) indican que el clima institucional es un factor fundamental para la efectiva gestión de una institución educativa.

En el primer objetivo específico, se estableció que existe una relación positiva moderada y significativa entre gestión educativa y factor social, mediante ($Rho=0,597$ y un p valor de 0.000). Esto demuestra que un liderazgo efectivo tiende a mejorar el factor social en el clima institucional, debido a que fomenta relaciones interpersonales positivas, la cooperación entre los miembros de la comunidad y un ambiente de respeto y confianza mutua.

Estos resultados se asocian con el estudio de Vega (2021), encontró una relación significativa mediante Pearson $0,949$ y una sig. de 0.000 indicando que una gestión eficiente tiene a favorecer un clima institucional más positivo. Asimismo, se asemeja al estudio de Simbaña et al., (2025) halló una relación significativa de Pearson $0,783$ y un p valor de 0.001 entre las variables analizadas. Estos datos respaldan los hallazgos encontrados en el presente estudio, al identificar que una gestión educativa eficaz incide

en los aspectos de organizacionales y administrativo, impactando la forma directa en el clima institucional.

Estos datos se sustentan en la teoría de Romero et al. (2020), describe la relevancia de la gestión educativa a fin de promover ambiente organizacional favorable, un énfasis en la descentralización, democratización y comunicación entre los actores educativos, mejorando el ambiente laboral, lo que impacta sobre la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Del mismo modo Coello (2022) menciona que al promover un clima institucional positivo es un factor importante que incide directamente en la satisfacción y compromiso laboral del personal educativo.

En el segundo objetivo específico, se estableció que existe una relación positiva moderada y significativa entre gestión educativa y factor emocional, mediante ($Rho=0,647$ y un p valor de 0.000). Demostrando que una gestión efectiva tiende a mejorar el factor emocional dentro del clima institucional, debido a que promueve un ambiente de seguridad, confianza y reconocimiento entre los miembros de la comunidad educativa, enfocándose en el bienestar integral de las personas y fortaleciendo aspectos como la motivación y colaboración.

Estos resultados se vinculan con el estudio de Aragón (2021) encontró una relación significativa entre las variables mediante ($sig. =0,000$ y Nagelkerke $0,463$). Igualmente, Muñoz (2021) halló una asociación significativa de $Rho 0,473$ y una $sig.$ de 0.002 indicando que una gestión eficaz contribuye de manera significativa a mejorar el clima en la institución. Estos datos refuerzan la evidencia encontrada, indicando que una gestión educativa efectiva basada en principios de liderazgo, comunicación asertiva y toma de decisiones impactan directamente en la mejora y fortalecimiento del clima institucional.

Estos datos son confirmados por la conceptualización de Lule-Uriarte et al., (2023) la gestión educativa mejora la calidad educativa al promover al máximo los recursos y crear un entorno educativo favorable, al mismo tiempo que apoya el desarrollo del estudiante y la colaboración de la comunidad en la superación de desafíos. Igualmente, Soplin y Larrea (2024) un clima institucional positivo y favorable promueve un aumento del compromiso, la motivación y la satisfacción de los miembros de la organización.

En el tercer objetivo específico, se encontró una relación positiva alta y significativa entre gestión educativa y factor psicológico, mediante ($Rho=0,829$ y un p valor de 0.000). Demostrando que una gestión eficaz tiende a mejorar el factor psicológico dentro clima institucional al crear un entorno donde prevalece la estabilidad

emocional, la confianza y el respeto mutuo. Una administración que prioriza el bienestar psicológico de los miembros de la comunidad promueve condiciones que reducen el estrés laboral, fortalece la autoestima y motivaciones en los agentes educativos.

Estos resultados se vinculan con la investigación de Rondán (2021), encontró una relación significativa de $Rho = 0,781^{**}$ y un p valor de 0.000 indicando que una gestión educativa adecuada promueve un ambiente institucional favorable. Asimismo, Carbo (2023), encontró una relación significativa de $Rho = 0,791$ y un p valor de 0.000 demostrando una gestión educativa eficaz influye de manera positiva en el clima institucional. Estos datos refuerzan los resultados encontrados, demostrando que una gestión educativa bien estructurada y centrada en el desarrollo humano tiene un impacto directo en la calidad del clima institucional.

Estos datos son reafirmados por la teoría de Corrales y González (2023), la gestión educativa favorece la mejora de una educación justa y adecuada, fundamentada en objetivos establecidos y programas estratégicos, los cuales son un requisito de la gestión, a la vez que apoya la prueba de nuevas estrategias didácticas actuales que ayudan a la mejora de la calidad de la educación. Asimismo, Cenas et al., (2021) un buen clima institucional mejora el compromiso de los trabajadores con la institución, lo cual repercute en la intensidad y duración de las relaciones laborales, lo cual eleva la productividad.

Como fortalezas, el estudio aportó información y actualizada sobre la realidad dentro de una institución educativa, al exponer datos valiosos sobre la gestión educativa y el clima institucional, así como la manera en que podrían estar siendo manejados en las instituciones públicas del distrito de Comas, lo que contribuye a un campo de investigación con escasos antecedentes locales. A su vez el empleo de instrumentos que han sido validados, con confiabilidad y adecuados al contexto del distrito, permitirá seguir explorando esta problemática en otros centros educativos.

Sin embargo, también se deben tener en cuenta ciertas limitaciones al momento del desarrollo del estudio. Una de ellas es la muestra utilizada. Al tratarse de una sola institución educativa, se limita la posibilidad de generalizar los hallazgos a otros contextos educativos de Lima Metropolitana o del país. Así mismo, el estudio se centró a un nivel correlacional, pero no se abordó de forma explicativa dicho vínculo y, aunque es un aporte relevante, puede ser utilizado como punto de partida para futuras investigaciones, que deseen indagar en la causalidad de las variables, así como incorporar diseños longitudinales o comparativos para fortalecer la validez de los hallazgos.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó que hubo relación positiva alta entre la gestión educativa y clima institucional, mediante el coeficiente de $Rho=0,883$ y un p valor de 0.000. Demostrando que una gestión efectiva mejora el entorno escolar, promoviendo la comunicación abierta, el sentido de pertenencia y contribuyendo al bienestar general de los agentes educativos.
2. Se estableció que existía una relación positiva moderada entre gestión educativa y factor social, mediante el coeficiente de $Rho=0,597$ y un p valor de 0.000. Indicando que un liderazgo efectivo tiende a mejorar el factor social en el clima institucional, fomentando relaciones positivas, la cooperación y un ambiente de respeto y confianza mutua entre los miembros de la institución.
3. Se determinó que gestión educativa y factor emocional tenían relación positiva moderada, mediante el coeficiente de $Rho=0,647$ y un p valor de 0.000. Indicando que una gestión efectiva mejora el factor emocional dentro del clima institucional, promoviendo un ambiente de seguridad, confianza y reconocimiento entre los miembros de la comunidad educativa.
4. Se identificó que existió una relación positiva alta entre gestión educativa y factor psicológico, mediante el coeficiente de $Rho=0,829$ y un p valor de 0.000. Esto indica que una gestión eficaz tiende a mejorar el factor psicológico dentro del clima institucional, creando un ambiente que favorezca la estabilidad emocional, la confianza y el respeto mutuo, promoviendo condiciones que reducen el estrés laboral y mejorando el ambiente en la institución.

VI. RECOMENDACIONES

- Para mejorar el clima institucional en las escuelas públicas de Comas, los directivos deben ejercer un liderazgo participativo, una cultura basada en valores, la comunicación y la participación permanente de toda la comunidad educativa. Además, es necesario velar por el bienestar emocional del personal y establecer metas claras y compartidas. Otras acciones recomendadas son la capacitación continua y el monitoreo del clima escolar para aplicar la toma de decisiones basada en la evidencia. De esta forma, se promoverá un ambiente educativo saludable, colaborativo y eficaz.
- Para fortalecer el factor social, se recomienda fomentar la convivencia escolar desde el respeto, la participación y la colaboración. Tanto la inclusión y participación como la comunicación y el liderazgo facilitan las relaciones interpersonales sanas entre los integrantes de la comunidad educativa, como consecuencia de un clima escolar favorable decano de un sentido de pertenencia.
- Par fortalecer el factor emocional se recomienda a los directivos fortalecer el factor emocional se sugiere a los directivos implementar acciones para el bienestar y la motivación del personal y los estudiantes. Por ejemplo, con el reconocimiento del esfuerzo, se reduce el estrés y, con el acompañamiento socioemocional, se mejora el estado de ánimo y el clima, fomentando la enseñanza y el aprendizaje al crear un entorno propicio.
- Por último, para consolidar el factor psicológico, a los directivos se les sugiere crear un ambiente seguro, fiable y predecible para todos. Las reglas claras, el respaldo institucional, la evaluación del ambiente escolar y la creación de una cultura de respeto reducen la ansiedad y el conflicto y promueven la estabilidad mental y emocional en la comunidad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, T. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica. [Institutional climate: a literature review]. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Aragón, T. (2021). Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68948>
- Arias, G., y Covinos, G. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL, 1(1), 66-78. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, J. (2021). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Primera Ed. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Barbúdez, S., y Jiménez, L. (2021). Liderazgo: una oportunidad de gestión educativa. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 405-416. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.405>
- Barnová, S., Treľová, S., Krásna, S., Beňová, E., Hasajová, L., & Gabrhelová, G. (2022). Leadership styles, organizational climate, and school climate openness from the perspective of Slovak vocational school teachers. *Societies*, 12(6), 192. <https://www.mdpi.com/2075-4698/12/6/192>
- Carbo, R. (2023). Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107065>
- Cárdenas-Tapia, M. J., Callinapa-Lupaca, E. A., Canaza-Turpo, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones*, 4(9), 102-134. <http://revistarevoluciones.com/index.php/rr/article/view/105>
- Carro, O., y Lima, G. (2022). Gestión educativa y colectivos escolares durante la pandemia de la Covid-19. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 52(3), 393-424. <https://doi.org/10.48102/rlee.2022.52.3.518>

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate among healthcare personnel in a microgrid in Peru. *Cuban Journal of Public Health*, 45(2), 1-13. Obtenido de <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Cenas, F., Blaz, F., y Castro, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-979. doi:10.23857/pc.v6i5.2722
- Chero, V. (2024). Población y muestra. *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 66-66. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-55882024000200066&script=sci_arttext&tlng=en
- Coello, J. (2022). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad Y Nuevas Tendencias*, 7(27), 71–82. doi: <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- Corpus, E., y Vidal, F. (2025). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en instituciones educativas de primaria. *Villa María del Triunfo. Lima. IGOBERNANZA*, 8(30), 15-36. <https://doi.org/10.47865/igob.vol8.n30.2025.407>
- Corrales, F. y González, C. (2023). La importancia de la gestión educativa para lograr una educación de calidad: una revisión sistemática. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(4), 905–919. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1268>
- Educación, C. C. N. de. (2020). Proyecto educativo nacional PEN 2036. In *Repositorio del ministerio de educación* 1–181. <https://www.cne.gob.pe/uploads/publicaciones/2020/proyecto-educativo-nacional-al-2036.pdf>
- Félix, R. (2022). Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en Instituciones públicas de educación media. *IGOBERNANZA*, 5(18), 225–243. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194>
- Foon, C., Abosedra, S., & Naghavi, N. (2021). Does the quality of institutions and education strengthen the quality of the environment? Evidence from a global perspective. *Energy*, 218, 119303. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360544220324105>

- Gamarra, L. (2018). Facultad De Ciencias Empresariales Facultad De Ciencias Empresariales. Proceso de Gestion de Compras de La Empresa Cencosud S.A. Metro, 1, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Guadamud, E., Moran, F., Llerena, E., y Cevallos, R. (2021) Incidence of the Educational Management with the Leadership in the Institutional Climate of the Educational Unit Veintiocho de mayo. Polo de conocimiento, 6(3), 2070-2093. <file:///C:/Users/lili1/Downloads/Dialnet-IncidenciaDeLaGerenciaEducativaConElLiderazgoEnElC-7926961.pdf>
- Guerra, J. P., Guerra, M. E., y Manjarrez, C. C. (2022). Participación en la gestión educativa como vigencia de los derechos humanos. Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 27(100), 1443-1461. DOI: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.10>
- Khan, P., Johl, S., Akhtar, S., Asif, M., Salameh, A., & Kanesan, T. (2022). Open innovation of institutional investors and higher education system in creating open approach for SDG-4 quality education: a conceptual review. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 8(1), 1-21. <https://www.mdpi.com/2199-8531/8/1/49>
- Kronzer, V. L., Jerry, M. R., Ben Abdallah, A., Wildes, T. S., Stark, S. L., McKinnon, S. L., Helsten, D. L., Sharma, A., y Avidan, M. S. (2016). Preoperative Falls Predict Postoperative Falls, Functional Decline, and Surgical Complications. EBioMedicine, 12, 302–308. <https://doi.org/10.1016/J.EBIOM.2016.08.039>
- Likert, R. (1961). New Patterns of Management. McGraw Hill. ISBN 0070378509, 9780070378506. <https://psycnet.apa.org/record/1962-05581-000>
- Lule-Uriarte, M. N., Serrano-Mesía, M. M., y Montenegro-Cruz, N. Y. (2023). La gestión educativa: factor clave en la calidad educacional. Revista Científica UISRAEL, 10(3), 57-71. DOI: <https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.893>
- Mafla, B., y Morán, C., (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas. 593 Digital Publisher CEIT, 7(1-1), 227-243. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1000>
- MINEDU (2021). Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular ENDO remota 2021. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7916>

- MINEDU (2021). Guía para la gestión escolar en II.EE. y programas educativos de educación básica. https://www.ugel06.gob.pe/portal/images/Guia-para-gestion_escolar2022.pdf
- Ministerio de Educación del Perú. (2021). Compromisos de Gestión Escolar (CGE). [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6548/Dueñas Arias Katia Isabel.pdf?sequence=1](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6548/Dueñas_Arias_Katia_Isabel.pdf?sequence=1)
- Miranda, A., y Champi, U. (2021). 5. Los Desafíos del Desarrollo Educativo Local. In Scielo (Vol. 1). <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx#:~:text=En%2520ese%2520contexto%25>
- Muñoz, V. (2021). Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa Vincas [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77074>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la C. y la C. (UNESCO). (2021). Habilidades socioemocionales en América Latina y el Caribe. Estudio Regional Comparativo y Explicativo (ERCE 2019). Erce, 1–62. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380240>
- Ortega, C. (2024). Qué es el clima organizacional. Características e importancia. <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/>
- Pacco, R., y Damián, E. (2023). Clima institucional y evaluación del desempeño docente en 3 instituciones del nivel primario. Puente piedra –lima. IGOBERNANZA, 6(22), 961-980. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.282>
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., y Durán, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. Revista Espacios, 41(29), 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Pariente, I. (2021). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. Veritas, 21(2), 21-23, <https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/273>
- Peng, S., & Huang, Y. (2024). Teachers' authoritarian leadership and students' well-being: the role of emotional exhaustion and narcissism. BMC Psychol 12, 590. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02110-z>

- Pérez-Flores, A. (2024). Respuesta carta editor "Población y muestra". *International journal of interdisciplinary dentistry*, 17(2), 67-67. DOI: 10.4067/S2452-55882024000200067
- Pita-Torres, B. (2020). Políticas Públicas y Gestión Educativa. *Civilizar*, 20(39), 139-152. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/2020.2a09>
- Portocarrero-Sierra, L., Restrepo-Morales, J., Valencia-Cárdenas, M., y Calderón-Vera, L. (2021). Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia. *Formación Universitaria*, 14(5), 107-118. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000500107>
- Portugal Villar, J. (2013). La gestión Educativa: Una Visión hacia la Formación Docente. *Revista N° 12 de Motricidad y Persona*, 1–8.
- Quintero, M. (2023). ¿Qué es el método hipotético deductivo? - La clave del pensamiento científico. Qué es. Obtenido de <https://quees.com/metodo-hipotetico-deductivo/>
- Ramírez-Zúñiga, M. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia Y Educación*, 1(2), 48-64. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012R>
- Ramos (2023). Clima institucional y la gestión educativa por los directivos del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Moquegua [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/20515>
- Ritchie, H., Pérez, M., Contreras, R., y del Cid, C. (2024).
- Rivera, F., Alvarez, F., Anita, D, y Amada, E. (2024). Gestión Administrativa: Clima Institucional En Los Ambientes académicos Escolares. *Revista Inclusiones* 11 (3):76-88. <https://doi.org/10.58210/fprc3555>.
- Rivera, F., Alvarez, F., Espín, M., y Guerrero, P. (2024). Gestión Administrativa: Clima Institucional En Los Ambientes académicos Escolares». *Revista Inclusiones* 11 (3):76-88. <https://doi.org/10.58210/fprc3555>.
- Rivera, K., Mamani, M., & Pari, D. (2021). Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019. *Investigación Universitaria UNU*, 11(1), 465–474. <https://doi.org/10.53470/riu.v11i1.10>
- Rodríguez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Editorial Soluciones Educativas. https://www.academia.edu/37714580/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_Ernesto_A_Rodr%C3%ADguez_Moguel_LIBROSVIRTUAL

- Romero, C. (2021). Liderazgo Directivo en Escuelas que Superan las Barreras del Contexto Principal [Leadership in Schools that Overcome Contextual Barriers. REICE]. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 19(1), 73-90. <https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.005>
- Rondán, C. (2021). Percepción de la gestión educativa y el clima laboral en la Institución Educativa República de Colombia, Lima [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71685>
- Rugel, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., & Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 8(16), 4-19. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004
- Ruiz, F. (2022). Gestión Educativa y Clima Institucional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cañete [Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UEGV. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/be8b5711-dfe1-4a2f-8fa8-682c7f7b3731>
- Ruizsparza, B., & Sandoval, J. (2021). The relationship of emotional intelligence and the climate in the classroom between teachers and students, a study on the impact of being. Journalism and Education Sciences, 8(2), 228-234. <https://ideas.repec.org/a/edt/jsserr/v8y2021i2p228-234.html>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. Actualidades Investigativas En Educación, 19(2), 1–23. <https://doi.org/10.15517/AIE.V19I2.36895>
- Sampieri, H., Collado, C., y Lucio, M. (2020). Metodología de la investigación (7ª ed.). McGraw-Hill. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64312353/Investigaci%C3%B3n_Rutas_cualitativa_y_cuantitativa-libre.pdf
- Sander, B. (1990) Educación, Administración y Calidad de Vida. Santilla. Buenos Aires.
- Shaturaev, J., & Bekimbetova, G. (2021). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. InterConf, 26(88). <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/16429>

- Simbaña, F., Tipán, S., Pazmiño, M., y Montúfar, C. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de una unidad educativa. *Sinergia Académica*, 8(Especial 1), 490-503. <https://doi.org/10.51736/fxg56w30>
- Soplin, L., y Larrea, Á. J. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1585-1597. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>
- Valladolid, J. (2025). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Loja, Ecuador. *Economía y Negocios*, 16(1), 76-99. <https://www.redalyc.org/journal/6955/695580042005/>
- Vega, S. (2021). Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70851>
- Vera, L. (2022). Convivencia docente y clima institucional en una escuela de educación básica en Guayaquil – Ecuador [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100341>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	Metodología
¿Qué relación existe entre gestión educativa y clima institucional de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas?	Existe relación significativa entre la gestión educativa y clima institucional de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas	Determinar la relación entre la gestión educativa y clima institucional de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas	Enfoque Cuantitativo Tipo Básico Según su profundidad: Descriptivo-correlacional Diseño No experimental, correlacional de corte transversal
Problemas	Hipótesis Específicas	Objetivos Específicos	
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y factor social en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas?	Existe relación significativa entre la gestión educativa y factor social en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas.	Establecer la relación entre gestión educativa y factor social en docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas.	Técnica Encuesta Instrumento El cuestionario (Likert)
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y factor emocional en una Institución Educativa Pública del distrito de Comas?	Existe relación significativa entre la gestión educativa y factor emocional en una Institución Educativa Pública del distrito de Comas.	Establecer la relación entre gestión educativa y factor emocional en una Institución Educativa Pública del distrito de Comas.	Población 45 docentes de las IEP del distrito de Comas.
¿Cuál es la relación entre gestión educativa y factor psicológico entre los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas?	Existe relación significativa entre la gestión educativa y factor psicológico entre los docentes de una Institución Educativa Pública del distrito de Comas.	Establecer la relación entre gestión educativa y factor psicológico entre los docentes de una Institución Educativa Pública del	Muestra 45 docentes, mediante un muestreo censal.

		distrito de Comas.	
--	--	-----------------------	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización/categorización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1: Gestión educativa	Mata (2004) indicó que la gestión educativa puede ser entendida como la manera en que se estructura, comprende y dirige tanto el sistema educativo en su conjunto como la dinámica interna de una institución escolar. Esta gestión se sustenta en un enfoque estratégico, situacional y transformacional que orienta y acompaña las acciones vinculadas al quehacer educativo.	Esta variable se evaluó a través de un cuestionario basado en sus 3 dimensiones.	Liderazgo	1. Comunicación empática 2. Comunicación asertiva 3. Involucramiento en el trabajo 4. Trabajo cooperativo 5. Comprometido con el mejoramiento	10
			Gestión de recursos humanos	6. Promueve el trabajo colaborativo 7. Promueve la capacitación docente 8. Promueve la participación de ellos padres a través de comités de aula 9. Monitoreo a los docentes	7
			Gestión administrativa	10. Cumple con los instrumentos de gestión 11. Comunica los ingresos recaudados en la institución 12. Plan curricular actualizado 13. Establece los derechos y deberes del personal docente y administrativo de la IE.	6
Variable 2: Clima institucional	Según Campos (2012), el clima institucional es	Esta variable fue medida mediante un	Factor social	14. Los directivos y docentes mantienen una	4

	la percepción general que presenta el trabajador del entorno laboral inmediato. Esta apreciación incluye factores como el ambiente, las relaciones interpersonales y como se realizan las actividades dentro de la organización.	cuestionario de acuerdo a sus tres dimensiones.		relación asertiva 15. Los directivos y docentes tienen una comunicación empática y saludable 16. Escucha cativa y solución de problemas	
			Factor emocional	17. Promueve la solidaridad y el apoyo mutuo 18. Compromiso para promover el buen clima institucional 19. Autocontrol de las emociones 20. Trabajo colaborativo basado en el respeto y practica de relaciones afectivas	6
			Factor psicológico	21. Respeto entre directivos y personal de la institución 22. Practica de valores 23. Docentes y administrativos identificados con la institución 24. Actitud de iniciativa e integración 25. Los docentes de las institucione educativa mantienen relaciones humanas	6

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN EDUCATIVA

N.º	Ítems	1	2	3	4	5
Liderazgo						
1	En la institución educativa el equipo directivo está en constante comunicación.					
2	Considera que el director mantiene una comunicación asertiva con la plana docente					
3	Entre los docentes y director se mantiene el respeto en todo momento					
4	El director mantiene una actitud indagadora cuando sucede un conflicto.					
5	El director sabe decir sus opiniones sin imponer sus decisiones, busca los consensos					
6	El director escucha de manera asertiva a la comunidad educativa.					
7	Desarrolla empatía en la plana docente					
8	Ayuda a los docentes a que hagan mejor su trabajo comprometiéndose con el mejoramiento de la práctica docente.					
9	Promueve el trabajo entre los docentes con un fin común.					
10	Se adapta fácilmente a situaciones nuevas y desconocidas					
Gestión de recursos humanos						
11	El director promueve el trabajo en equipo y colaborativo en la institución educativa.					
12	El directivo incentiva y promueve la capacitación y autoformación continua entre los docentes.					
13	El director promueve proyectos de innovación en la institución educativa.					
14	Promueve la capacitación en los docentes para fortalecer la práctica docente en mejora de los aprendizajes.					
15	Promueve la participación de los padres de familia a través de los comités de aula					
16	Realiza monitoreo opinados e inopinados					
17	El directivo fomenta aprendizajes docentes a partir del monitoreo como estrategia de mejora continua.					
Gestión administrativa						
18	Se cuenta con los instrumentos de gestión.					
19	Los instrumentos de gestión son actualizados y difundidos					
20	El directivo comunica sobre los ingresos y gastos de manera permanente					
21	Establece mecanismos para que los docentes trabajen de manera colaborativa.					

22	El director difunde y hace interiorizar los deberes y derechos del personal docentes					
23	El equipo administrativo de la institución conoce y cumple lo establecido en el reglamento institucional.					

CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	ÍTEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
	<i>FACTOR SOCIAL</i>					
1	El director y los docentes mantienen una comunicación asertiva					
2	Al interior de la Institución educativa existe una comunicación empática y saludable					
3	Docentes mantienen comunicación empática con los estudiantes.					
4	Los docentes de la Institución educativa emplean la escucha activa y solución de problemas.					
	<i>FACTOR PSICOLÓGICO</i>					
5	Los docentes de la Institución Educativa mantienen relaciones humanas					
6	El director practica un trato justo y respetuoso con el personal de la Institución Educativa					
7	Los docentes de la Institución Educativa fomentan las buenas relaciones académicas					
8	El director, docentes y administrativos practican los valores sociales y laborales					
9	Los docentes de la Institución educativa demuestran una actitud de iniciativa de integración					
10	Los docentes y los administrativos están identificados con el éxito de la Institución Educativa					
	<i>FACTOR EMOCIONAL</i>					
11	Los docentes y administrativos de la Institución Educativa promueven la solidaridad y apoyo mutuo					
12	Los docentes están comprometidos en promover el buen clima institucional					
13	Los docentes ponen en práctica relaciones afectivas y empáticas en las labores educativas					
14	El director y los docentes manejan estrategias para la resolución de conflictos dentro y fuera de la I.E.					
15	El director involucra a los docentes en el trabajo colaborativo basado en el respeto por las diferencias.					
16	El director, docentes y administrativos manejan autocontrol de sus emociones					

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de gestión educativa								
Autor y año:	Original: Montoya y Morillo								
	Adaptación: -								
Objetivo del instrumento:	Medir la variable gestión educativa								
Usuarios:	Docentes de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Comas								
Forma de administración o modo de aplicación:	Individual								
Validez:	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nombre de los expertos</th><th>Opinión</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg. Enith Gabriela Flores Rodríguez</td><td>Aplicable</td></tr> <tr> <td>Mg. Yolanda Inés Alfaro Abanto</td><td>Aplicable</td></tr> <tr> <td>Mg. Jorge Bacilio Sigüenza</td><td>Aplicable</td></tr> </tbody> </table>	Nombre de los expertos	Opinión	Mg. Enith Gabriela Flores Rodríguez	Aplicable	Mg. Yolanda Inés Alfaro Abanto	Aplicable	Mg. Jorge Bacilio Sigüenza	Aplicable
Nombre de los expertos	Opinión								
Mg. Enith Gabriela Flores Rodríguez	Aplicable								
Mg. Yolanda Inés Alfaro Abanto	Aplicable								
Mg. Jorge Bacilio Sigüenza	Aplicable								
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	La confiabilidad se evaluó con el Alfa de Cronbach: <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Estadísticas de fiabilidad</th></tr> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th><th>N de elementos</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>,906</td><td>24</td></tr> </tbody> </table>	Estadísticas de fiabilidad		Alfa de Cronbach	N de elementos	,906	24		
Estadísticas de fiabilidad									
Alfa de Cronbach	N de elementos								
,906	24								

Anexo 5: Ficha de validación de instrumento



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Enith Gabriela Flores Rodríguez**, con Documento Nacional de Identidad N.º **17865579**, de profesión **Docente**, grado académico **Doctor**, con código de colegiatura **2117865579**, labor que ejerzo actualmente como **Docente**, en una Institución Educativa Militar Ramón Castilla.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario sobre clima institucional**, cuyo propósito es medir **El nivel clima institucional**, a los efectos de su aplicación a **los docentes en I.E República de Canadá 3047**. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
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:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 18 días del mes de agosto del 2022

Apellidos y nombres: **Enith Gabriela Flores Rodríguez** DNI: **17865579** Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Yolanda Inés Alfaro Abanto**, con Documento Nacional de Identidad N.º **18028792**, de profesión **Docente**, grado académico **Doctor**, con código de colegiatura **2118028792**, labor que ejerzo actualmente como Docente, en una institución educativa de educación básica.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario sobre clima institucional**, cuyo propósito es medir **El nivel clima institucional**, a los efectos de su aplicación a **los docentes en I.E República de Canadá 3047**. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
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:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 15 días del mes de agosto del 2022

Apellidos y nombres: **Yolanda Inés Alfaro Abanto** DNI: **18028792** Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jorge Bacillo Sigüenza, con Documento Nacional de Identidad N.º 18093992 de profesión Docente, grado académico Doctor, con código de colegiatura 2118093992, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre clima institucional, cuyo propósito es medir El nivel clima institucional, a los efectos de su aplicación a los docentes en I.E República de Canadá 3047. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
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:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 17 días del mes de agosto del 2022

Apellidos y nombres: Jorge Bacillo Sigüenza, DNI: 18093992 Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Enith Gabriela Flores Rodríguez, con Documento Nacional de Identidad N.º 17865579, de profesión Docente, grado académico Doctor, con código de colegiatura 2117865579, labor que ejerzo actualmente como Docente, en una Institución Educativa Militar Ramón Castilla.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre gestión educativa, cuyo propósito es medir El nivel gestión educativa, a los efectos de su aplicación a los docentes en I.E República de Canadá 3047. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
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:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 18 días del mes de agosto del 2022

Apellidos y nombres: Enith Gabriela Flores Rodríguez DNI: 17865579 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Yolanda Inés Alfaro Abanto**, con Documento Nacional de Identidad N.º **18028792**, de profesión **Docente**, grado académico **Doctor**, con código de colegiatura **2118028792**, labor que ejerzo actualmente como Docente, en una institución educativa de educación básica.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **Cuestionario sobre gestión educativa**, cuyo propósito es medir **El nivel gestión educativa**, a los efectos de su aplicación a **los docentes en I.E República de Canadá 3047**. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
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:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 15 días del mes de agosto del 2022

Apellidos y nombres: **Yolanda Inés Alfaro Abanto** DNI: **18028792** Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jorge Bacillo Sigüenza, con Documento Nacional de Identidad N.º 18093992 de profesión Docente, grado académico Doctor, con código de colegiatura 2118093992, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre gestión educativa, cuyo propósito es medir El nivel gestión educativa, a los efectos de su aplicación a los docentes en I.E República de Canadá 3047. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
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:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco Adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 17 días del mes de agosto del 2022

Apellidos y nombres: Jorge Bacillo Sigüenza, DNI: 18093992 Firma:

Anexo 6: Carta de presentación

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Alarcón Naupari Arturo

Director (e) de la I.E 3047 Republica de Canadá

Yo, Carmen Luz Morillo Garro identificada con DNI N°40025931 y Pamela Lisbeth Montoya Lam, identificada con DNI N°42711701, docentes de profesión, con el debido respeto ante usted nos presentamos y exponemos:

Que estamos realizando nuestro trabajo de investigación denominado "RELACIÓN ENTRE GESTIÓN EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE LA I.E PÚBLICA DEL DISTRITO DE COMAS ", por lo que solicitamos a usted que nos autorice aplicar los instrumentos de investigación.

La información recopilada será manejada con total confidencialidad y utilizada sólo para los fines de la investigación.

23, de Agosto del 2022



Firma



Firma



*

Anexo 7: Declaración jurada

DECLARACION JURADA

El/la/los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: **GESTION EDUCATIVA Y CLIMA INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DEL DISTRITO DE COMAS 2025**, egresados del programa de estudios de la maestría en **EDUCACION CON MENCIÓN EN GESTION Y ACREDITACION EDUCATIVA** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo/firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los 11 del mes de septiembre del 2025

Nombre: Montoya Lam, Pamela Lisbeth

DNI: 42711701

Firma



Nombre: Morillo Garro, Carmen Luz

DNI: 40025931

Firma



Pamela Montoya

MONTOYA LAM, PAMELA LISBETH - MORILLO GARRO, CARMEN LUZ

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:530018365

Fecha de entrega

19 nov 2025, 10:38 GMT-5

Fecha de descarga

19 nov 2025, 10:49 GMT-5

Nombre del archivo

MONTOYA LAM, PAMELA LISBETH - MORILLO GARRO, CARMEN LUZ.docx

Tamaño del archivo

1.6 MB

71 páginas

13.013 palabras

77.012 caracteres

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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

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

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 17%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	
repositorio.uct.edu.pe		4%
2	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-09-01		2%
3	Internet	
repositorio.ucv.edu.pe		2%
4	Internet	
hdl.handle.net		1%
5	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-09-03		<1%
6	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-08-30		<1%
7	Trabajos del estudiante	
POSGRADO on 2025-08-19		<1%

Anexo 9: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Pamela Montoya

MONTOYA LAM, PAMELA LISBETH - MORILLO GARRO,
CARMEN LUZ

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:530018365

Fecha de entrega

19 nov 2025, 10:38 GMT-5

Fecha de descarga

19 nov 2025, 10:49 GMT-5

Nombre del archivo

MONTOYA LAM, PAMELA LISBETH - MORILLO GARRO, CARMEN LUZ.docx

Tamaño del archivo

1.6 MB

71 páginas

13.013 palabras

77.012 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resultado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

