

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI

ESCUELA DE POSGRADO

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



**RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DE
LA GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**
“MISAEAL PALACIOS RUÍZ” - SAN IGNACIO, 2022

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

AUTORES

Br. Luxy Janet, Pinedo Vásquez

Br. Milton Jonny, Rodas Huamán

ASESOR

Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán
<https://orcid.org/0000-0001-8834-2408>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

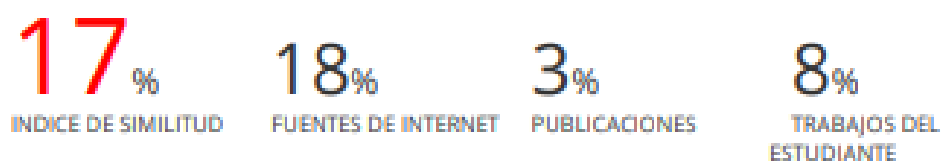
Gestión y Calidad Educativa

Trujillo - Perú

2023

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MISAEAL PALACIOS RUÍZ” - SAN IGNACIO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	docplayer.es Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	1library.co Fuente de Internet	<1%

Autoridades universitarias

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

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

Vicerrectora de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

Secretaria General

CONFORMIDAD DE ASESOR

Yo, Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán con DNI N°19322467 en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MISAEL PALACIOS RUÍZ” - SAN IGNACIO, 2022 de los maestrandos Pinedo Vásquez Luxy Janet con DNI N° 43811284 y Rodas Huamán Milton Jonny DNI N° 40439934 Informo lo siguiente:

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

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

Trujillo, 20 de marzo del 2023



Dr. VÍCTOR ENRIQUE SÁNCHEZ ALBARRÁN
DOCENTE – ABOGADO
ORCID: 0000-0001-8834-2408
ASESOR

Dedicatoria

A mis padres por haberme formado la persona que soy, en especial a mi madre por ser una mujer luchadora que nunca se cansa por ver a sus hijos progresar, por el esfuerzo y dedicación por hacerme una persona de bien.

A mis hermanos y hermanas por sus consejos y apoyo incondicional motivándome a alcanzar mis objetivos.

A ustedes amistades por brindarme su amistad desinteresada y buenos consejos, los que me ayudaron a seguir superándome cada día y no rendirme hasta terminar mi tesis; a todas aquellas personas que estuvieron a mi lado durante todo este tiempo, a ustedes quiero dedicarles mi tesis.

Luxy Janet

Dedico este informe de tesis a mi familia:

A mi padre, que, aunque incomprensible a veces, siempre hizo alarde de los logros de su hijo.

A mi madre, que, aunque en la distancia siempre es orgullo para ella verme crecer y ser mejor cada día.

A mi esposa, quien es la compañera que comparte mis ideales y ha estado a mi lado todo este tiempo en que estado trabajando en este informe.

A mis hijos, que con sus travesuras y sonrisas cambian por completo mi forma de pensar cada día y son mi motivación del presente y del mañana.

Y a todos aquellos colegas maestros, directivos y todas las personas que me brindaron su ayuda de manera desinteresada.

A todos ellos dedico este trabajo con cariño y el más grande agradecimiento.

Milton Jonny

Agradecimiento

Al finalizar este trabajo queremos utilizar este espacio para expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios por brindarnos salud, por guiarnos en nuestro camino brindándonos paciencia y sabiduría para culminar con éxito nuestras metas propuestas.

A las autoridades universitarias y los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por su valiosa enseñanza y permanente orientación en nuestros estudios de maestría.

Al Dr. Víctor Enrique Sánchez Albarrán, por su asesoramiento en la realización de la presente investigación.

A los señores informantes y miembros del Jurado Evaluador de la presente tesis, por sus oportunas observaciones que permitieron mejorar la elaboración del informe final.

A los directivos y docentes de la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio.

Asimismo, mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta investigación.

Los autores.

Declaratoria de legitimidad

Nosotros, Pinedo Vásquez Luxy Janet con DNI N° 43811284 y Rodas Huamán Milton Jonny DNI N° 40439934, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN ESCOLAR EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “MISAEL PALACIOS RUÍZ” - SAN IGNACIO, 2022, la que consta de un total de 80 páginas, en las que se incluye 6 tablas, más un total de 18 páginas en apéndices y/o anexos.

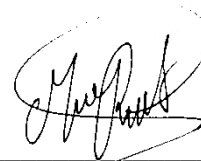
Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos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

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

Los autores.



Br. Pinedo Vásquez Luxy Janet
DNI N° 43811284



Br. Rodas Huamán Milton Jonny
DNI N° 40439934

ÍNDICE

Carátula	
Porcentaje de similitud	ii
Página de autoridades universitarias	iii
Página de conformidad del asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Declaración de autenticidad	vii
Índice	viii
Índice de tablas	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGIA	43
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	53
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1. Población y muestra.	45
Tabla 2. Estadísticos descriptivos para el clima institucional y sus dimensiones.	49
Tabla 3. Estadísticos descriptivos para desempeño de la gestión escolar y sus dimensiones.	49
Tabla 4. Prueba de Shapiro-Wilk para las variables de investigación.	50
Tabla 5. Correlación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño de la gestión escolar.	51
Tabla 6. Correlación entre clima institucional y gestión escolar.	52

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño de la gestión escolar. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño no experimental de nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 docentes nombrados y contratados del nivel secundario. Como instrumento se utilizó el cuestionario para ambas variables clima institucional y desempeño de la gestión escolar los mismos que fueron validados por juicio de expertos. Los resultados encontrados en los objetivos específicos entre el clima institucional y la dimensión pedagógica curricular ($p = .000$, $r = .624$) lo que se concluye que existe una correlación significativa positiva moderada; entre el clima institucional y la dimensión organizativa ($p = .000$, $r = .740$) se concluye que existe una correlación positiva alta y significativa; el clima institucional y la dimensión administrativa ($p = .000$, $r = .848$) se concluye que existe una correlación positiva significativa; el clima institucional y la dimensión social comunitaria ($p = .000$, $r = .773$) se concluye que existe una correlación significativa positiva. Los resultados en función del objetivo general se obtuvieron ($p = .000$, $r = .817$), entre el clima institucional y el desempeño de la gestión escolar. Se concluye que existe una relación significativa positiva alta, según la percepción de los docentes de la mencionada institución.

Palabras clave: Clima institucional; desempeño de la gestión escolar

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the institutional climate and the performance of school management. The type of research was a quantitative approach and a non-experimental design of a correlational level. The population and sample consisted of 30 teachers appointed and hired at the secondary level. As an instrument, the questionnaire was used for both variables institutional climate and school management performance, which were validated by expert judgment. The results found in the specific objectives between the institutional climate and the curricular pedagogical dimension ($p = .000$, $r = .624$) which concludes that there is a moderate positive significant correlation; between the institutional climate and the organizational dimension ($p = .000$, $r = .740$) it is concluded that there is a high and significant positive correlation; the institutional climate and the administrative dimension ($p = .000$, $r = .848$) it is concluded that there is a significant positive correlation; the institutional climate and the community social dimension ($p = .000$, $r = .773$) it is concluded that there is a significant positive correlation. The results based on the general objective were obtained ($p = .000$, $r = .817$), between the institutional climate and the performance of school management. It is concluded that there is a high positive significant relationship, according to the perception of the teachers of the aforementioned institution.

Keywords: Institutional climate; school management performance

I. INTRODUCCIÓN

La educación en los países a nivel mundial, viene afrontando muchas dificultades producto de la pandemia causado por el coronavirus (Covid – 19), estos problemas tienen un impacto muy fuerte en la sociedad donde hoy las Instituciones Educativas permanecen cerradas y miles de niños y adolescentes están fuera de las aulas, muchos de ellos sin las condiciones económicas y tecnológicas para poder participar de una educación a distancia improvisada y en medio de la crisis que atraviesa las familias (Banco mundial, 2020. p, 1).

En tal sentido los problemas y consecuencias se agudizan en las pérdidas educativas que se generan por esta crisis que se ve reflejado por las desigualdades y la deserción escolar, acompañado de otros problemas como la calidad de la gestión educativa por los agentes educativos, esto conlleva a la aparición de diferentes formas de actuar que se ve reflejado en el clima institucional de los diferentes actores educativos, este mismo es un factor importante para realizar una eficiente gestión institucional que hoy en día se viene debilitando en el proceso de planificación y gestión de las actividades pedagógicas y administrativas, por lo que es importante la generación de nuevas estrategias que fortalezcan estos aspectos.

El sector educativo hoy en día es un desafío para los integrantes de la comunidad educativa por el mismo hecho de seguir en la virtualidad y los estudiantes puedan seguir sus aprendizajes desde casa, todo esto acompañado de las desventajas, desde la naturaleza misma de las instituciones educativas ya que algunas son privadas y públicas que tienen características distintas que los definen. Es evidente que cada institución educativa tiene sus objetivos trazados y administra sus procesos educativos de gestión escolar e institucional.

Como menciona la UNESCO (2000), al referirse al clima institucional (trabajo organizado o clima organizacional) y a la gestión educativa, que desde hace muchos años se ha llevado un sistema de organización y administración deficiente en diferentes países, por ello sugiere reordenar y reestructurar la educación con la finalidad de lograr cambios sustanciales en los sistemas educativos, haciendo énfasis en la gestión educativa y los roles que deben cumplir la comunidad educativa, siendo necesaria dirigir procesos que cambien este sistema. Entre estos cambios se menciona la planificación de un mejor presupuesto destinado hacia la enseñanza de los docentes, trabajo colectivo y coordinado, cambios de

liderazgo en la comunidad educativa, manejo curricular de los docentes, la valoración del conocimiento y finalmente el vínculo existente entre el trabajo cooperativo y la gestión escolar que garanticen una formación educativa de calidad.

De igual manera la UNESCO (2000) indica que es necesario un cambio educativo para lograr transformar la educación en términos de calidad, siendo un factor importante las funciones del director quien debe promover dentro del medio educativo un ambiente fraterno que propicie la toma de decisiones y un trabajo organizado en equipo. En consecuencia, los agentes educativos podrán realizar sus actividades demostrando más colaboración, compañerismo, entrega en sus roles y labores, trabajo equitativo, comunicación asertiva y sobre todo un trabajo organizado.

En el Perú, el Ministerio de Educación viene implementando una serie de medidas con la finalidad de tratar y promover mejoras en la educación desde una política educativa integral, equitativa y de calidad, en ese sentido se viene incidiendo en una buena convivencia democrática entre los actores educativos, prevenir y brindar atención integral al niño, niña y adolescentes, generar espacios donde prime la armonía, convivencia democrática. Por lo tanto, las acciones pedagógicas deben estar orientadas a generar un clima armonioso, integrador y amigable entre la comunidad educativa que se ve reflejado en el ambiente organizacional o institucional.

En las instituciones Educativas del país, se han ido generando una serie de deficiencias con respecto a la integralidad de la formación educativa de los estudiantes que se viene evidenciando cada día en las acciones pedagógicas, donde se está priorizando contenidos con una limitada trascendencia alejándose así de la realidad o contexto donde se desarrolla el acto educativo, esto es una muestra que no hay una calidad y equidad educativa, sumándose la precaria participación de los estudiantes en acciones educativas de carácter público, limitando el desenvolvimiento de los estudiantes y por ende el desarrollo de capacidades cognitivas y sociales, estos, son algunos problemas que surgen de un clima institucional inadecuado y de una gestión escolar con deficiencias, estas prácticas se evidencia en el seno institucional. Esto ha permitido que la gestión educativa se vea mermada en la elección de acciones y opciones educativas, contraponiéndose a una formación integral del estudiante,

ejercer la ciudadanía y sus derechos, siendo estos los cimientos para lograr una educación inclusiva y de calidad.

Por otro lado, el MINEDU (2017) manifiesta que, la gestión escolar es responsable de generar una educación de calidad y también generar un clima armonioso a nivel institucional que favorezca las buenas prácticas pedagógicas y las interacciones mutuas entre los actores educativos. La gestión escolar abarca no solo lo relacionado a la institución educativa, sino también la participación en los diferentes entes educativos del estado, es importante la generación de un plan de mejora para poder atender las diferentes dificultades presentes en la comunidad educativa que se articule los currículos educativos vigentes, entendiéndose que una eficiente gestión incide en la calidad y el buen funcionamiento institucional.

En las instituciones educativas surgen diversas dificultades debido a una gestión deficiente o debilitada que no solo genera inconformidad, sino que también es un condicionante para que no exista un clima institucional ideal entre la comunidad educativa. En el clima institucional se intercambia e interactúa, generando un ambiente armonioso, comunicación fluida y motivación.

Un claro ejemplo es la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” – las Pirias distrito de Chirinos, provincia de San Ignacio, según los resultados encontrados en una encuesta diagnóstica realizada en el año 2022 por los investigadores Pinedo Vásquez Luxy Janet y Rodas Huamán Milton Jonny, se aplicó a 5 docentes y 20 estudiantes, los resultados encontrados indican que; un 30% de estudiantes y un 40% de maestros mencionan que el entorno laboral no es armonioso y amigable; de igual manera un 35% de estudiantes indican que el ambiente social de estudio no es agradable, frente a un 80% de docentes que manifiestan que a veces se propicia un ambiente de trabajo agradable; de igual manera un 25% de estudiantes afirman que no participan en la elaboración del PEI frente a un 80% de docentes que indican que pocas veces participan; con relación a la comunicación en la comunidad educativa el 20% de estudiantes y 30% de docentes mencionan que no existe una comunicación asertiva; finalmente con respecto a la empatía en la institución educativa un 20% de estudiantes y docentes indican que no hay empatía en la comunidad educativa, por lo mencionado es importante encontrar los posibles causales como son las prácticas pedagógicas inadecuadas generando inconformidad y malestar en la comunidad educativa,

lo cual se refleja en las practicas docentes, se percibe directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con un clima institucional laboral desfavorable y las relaciones entre ellos poco favorables para la práctica pedagógica y una eficiente gestión administrativa. En ese contexto se ha visto necesario plantear el estudio de investigación cuyo propósito es de conocer la relación entre las variables de estudio.

Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación realizado, por la problemática planteada, su objetivo es determinar la correlación del clima institucional y el desempeño de la gestión escolar. Teniéndose en cuenta que la primera variable es el resultado del vínculo laboral, liderazgo, compromiso y satisfacción laboral entre todos los agentes educativos involucrados. Por su parte el desempeño de la gestión escolar se enfoca en planificar, organizar, ejecutar, articular y de igual manera en la gestión de las practicas pedagógicas y administrativas que asegura la calidad de la educación, dotándolo de modelos eficientes y eficaces que permitan el aseguramiento de una educación con igualdad de condiciones, justa y promueva mejores aprendizajes, así mismo, lograr los objetivos planteados en la Institución Educativa. Los resultados sistematizados en la presente investigación servirán como un referente para implementar mejoras en el sistema educativo, en el sentido que se generarán mejores opciones y resultados entre la relación de las variables ya mencionadas.

Justificación práctica, el presente estudio permitió que los investigadores y la población objeto de estudio fortalezcan sus relaciones dentro del clima institucional a partir del liderazgo, y trabajo en equipo, toma de decisiones, compromiso y satisfacción laboral, permitiendo así, tener un mejor desempeño de la gestión educativa a nivel organizacional, pedagógico, administrativa y su acercamiento a la comunidad, permitiendo así tener una mejora en la calidad educativa.

Justificación social, se justifica por las evidencias y resultados encontrados que permitió a los actores involucrados fortalecer el ambiente institucional de los agentes educativos y el desempeño de la gestión educativa, tanto de los individuos objeto de estudio como también de los investigadores. De igual manera los resultados del presente estudio como referente para las demás I.E del ámbito local, distrital y regional que permitirán en sus prácticas adecuar acciones de mejora en las variables de estudio.

Así mismo el estudio tiene su trascendencia porque proporciona alternativas para solucionar algunos problemas relacionados a las variables de estudio de manera progresiva, ya que los resultados permiten que los actores educativos directos sean quienes puedan poner en marcha acciones que conlleven a lograr una mejora de la calidad educativa.

La justificación teórica, el clima institucional y el desempeño de la gestión escolar se encuentra fundamentado en el marco del buen desempeño docente y directivo propuestos por el MINEDU, cuyo objetivo es transformar la gestión educativa que tiene su influencia en las buenas relaciones con la comunidad educativa y la calidad educativa reflejado en los logros de aprendizajes, la influencia de los directivos es de mucha importancia para generar relaciones armoniosas entre la comunidad educativa, la mejora de los aprendizajes, practicas docentes, condiciones laborales y el buen funcionamiento del sistema educativo, en tal sentido el rol de la gestión educativa es desarrollar y enriquecer la calidad de la educación y las buenas relaciones en la comunidad, siendo política del Ministerio de Educación el fortalecimiento institucional orientada a resultados.

Por lo mencionado, el objetivo del estudio realizado es conocer la relación del clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022, y diagnosticar sus causas y consecuencias que se derivan de las variables de estudio. Por ende, se muestra los resultados de la relación entre las variables de estudio, que permitirá plantear acciones de mejora e implementar los cambios adecuados para garantizar una mejor calidad educativa que beneficie a los actores educativos. Esto teniendo en cuenta los desafíos de las políticas educativas y el plan de emergencia educativa planteado por el gobierno que cuyo objetivo es el fortalecimiento de las I.E. y la atención a la diversidad.

Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?

Problemas específicos, ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica curricular del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa

“Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?; ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?

Objetivo general. Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

Objetivos específicos. Establecer la relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica curricular del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022; Establecer la relación entre el clima institucional y la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022; Establecer la relación entre el clima institucional y la dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022. Establecer la relación entre el clima institucional y la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

Antecedentes de la investigación, los antecedentes encontrados a nivel internacional tenemos a Pazmiño (2018), realizó un estudio de investigación para optar el grado de magister en Gerencia Educativa, titulada “*La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de Octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas*”, en la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador. Dicho estudio tuvo la finalidad de examinar la gestión educativa y la eficacia del clima organizacional, donde participaron como muestra 120 estudiantes y 9 profesionales entre administrativos y personal de servicio, la metodología abordada fue un análisis documental, llegando a la siguiente conclusión: que el establecimiento y diseño de compromisos aportan significativamente en las relaciones interpersonales, las mismas que son importantes para la gestión administrativa que fomente un clima escolar adecuado, la empatía, mediación, resolución de conflictos, convivencia y el desarrollo de la calidad educativa. La presente investigación muestra que la gestión educativa es indispensable para lograr un eficiente clima organizacional, asumiendo compromisos que mejoran la relaciones

en la comunidad educativa, teniendo en cuenta la realidad y contexto será de importancia para el presente estudio.

Jiménez (2017), realizó un estudio de investigación para optar el grado de doctor en Docencia e Innovación en la Educación Superior, titulada “ *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*”, en la Universidad Marista de Guadalajara – México, con la finalidad de identificar el papel que realizan los docentes en su desempeño profesional en la formación de los estudiantes y la forma en que incide en las competencias educativas del alumnado, siguió los enfoques de corte cualitativo, la muestra estuvo conformada por un grupo testigo y un grupo piloto conformada por 26 alumnos y 22 docentes, concluyó que el desempeño docente es primordial para que los estudiantes empoderen competencias específicas en el programa de estudio, con los datos obtenidos se logró realizar un listado de competencias específicas tanto de docentes y estudiantes. Estos resultados obtenidos servirán como referente en nuestra investigación en la medida que el desempeño profesional es un factor importante en la gestión educativa teniendo en cuenta el contexto y la realidad educativa.

Álvarez (2017), realizó un estudio de investigación para optar el grado de Magister en Educación, Gestión, Evaluación y Calidad, titulada: “*El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla*”, en la Universidad de Antioquia – Colombia, cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico, siguió un diseño de investigación descriptivo - cualitativo, donde participaron integrantes de la comunidad educativa, los resultados a los que se llegó en el estudio realizado fueron: el clima institucional influye en el rendimiento académico, en la formación académica, lo relacionado con la comunicación, la gestión, el liderazgo. La presente investigación servirá como referente de estudio en la medida que el clima institucional de la comunidad educativa es determinante en el buen funcionamiento y resultados, teniendo en cuenta la realidad y contexto.

Medina (2017), realizó un estudio de investigación para optar el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano, titulada: “*Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*”,

en la Universidad Andina Simón Bolívar – Ecuador, con la finalidad de determinar si existe incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, se siguió una investigación descriptiva, con una muestra de 50 personas, se utilizó un cuestionario de 90 ítems como instrumento, los resultados obtenidos fueron: Existe una incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. Estos resultados obtenidos servirán como referentes para la presente investigación toda vez que se ajuste a la realidad y contexto en el cual se aplique.

Zans (2017), realizó un estudio de investigación para optar el grado de Magister en Gerencia Empresarial, titulada: “*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*”, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, su finalidad fue describir el clima organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores, siguió un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – explicativo, la población fue 88 y la muestra 59 trabajadores y funcionarios, concluyó que el clima organizacional es optimista en su mayor medida, en tal sentido el clima organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral. Dicho estudio será de importancia para nuestra investigación en la medida que guarda relación con los objetivos planteados con respecto a las variables de estudio.

Seguidamente se mencionan los antecedentes nacionales, encontramos a Carlos (2019), realizó un estudio de investigación para optar el grado de Magister en Educación – mención Gestión Educativa, titulada: “*Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma*”, realizado en la Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo. Cuya finalidad fue determinar la relación entre el clima organizacional y la gestión educativa, se siguió el diseño descriptivo correlacional en su investigación, la muestra estuvo constituida por 69 maestros. Concluye que existe una correlación alta, positiva y significativa entre las variables de estudio, esto dado porque $r = 0.742$. Estos resultados son importantes para la presente investigación ya que el clima organizacional y gestión escolar tienen una correlación significativa según la realidad y contexto.

Sifuentes (2019), realizó un estudio de investigación para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, titulada: “*Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018*”, en la Universidad Cesar Vallejo – Trujillo. La finalidad fue determinar la relación entre la gestión educativa y clima organizacional, la investigación siguió un enfoque cuantitativo, no experimental – transversal – correlacional, la población y muestra estuvo conformado por 120 docentes, los resultados indican que existe relación entre la gestión educativa y clima organizacional ($r=0,848$ y $\text{Sig.}=0,000$). Dicha conclusión servirá de apoyo y aporte para el presente trabajo de investigación que se pretende realizar.

Hinojosa (2018), realizó un estudio de investigación para optar el grado de magister en Ciencias: Educación – mención Gestión y Administración Educativa, titulado: “*El clima institucional y la administración de los instrumentos de gestión pedagógica por los docentes de la Institución Educativa Inicial Piloto 67 de Sicuani – Cusco – 2017*”, en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el objetivo planteado fue demostrar el clima institucional negativo de los docentes que no son partícipes de la gestión pedagógica, la investigación siguió un el diseño cuantitativo de tipo descriptivo, la muestra lo conformaron 24 docentes, 01 administrativo y 100 padres de familia, los resultados indican que el clima institucional es negativo un 80% en consecuencia la gestión pedagógica es deficiente por el motivo que un 65% de docentes no participa en la gestión. Estos resultados servirán como referencia de acuerdo a la realidad problemática en la que se presenta.

Triveño y Triveño (2018), realizaron el estudio de investigación para optar el grado Magister en Educación - mención en Docencia y Gestión Educativa, titulado: “*Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018*”, en la Universidad César Vallejo - Trujillo, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de gestión, la investigación fue de tipo básico correlacional, la muestra estuvo conformada por 60 docentes, se aplicó un cuestionario para la recopilación de la información, llegando a la conclusión que existe alta correlación entre el clima institucional y calidad de gestión, obteniendo un coeficiente de 0.703. Los resultados de esta investigación serán de aporte y apoyo para el estudio que se pretende realizar teniendo en cuenta el contexto y las variables de investigación.

Finalmente los antecedentes regionales encontrados, tenemos a Yajahuanca (2020), realizó un estudio de investigación para optar el grado de magister en Gestión de la Educación, titulado: “*La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 16567 Yambolón distrito de Pomahuaca - Jaén 2017*”, en la Universidad Nacional de Cajamarca, el objetivo planteado fue determinar la relación que existe entre gestión educativa y el desempeño docente, se siguió el proceso de la investigación descriptiva, diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformado por 12 docentes, los resultados obtenidos permitieron concluir que existe relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente con un 95% de confianza. Dichos resultados servirán como aporte para estudio de investigación en la medida que se ajusten a la realidad y espacio donde se desarrolle.

Navez (2019), realizó un estudio de investigación para optar el grado de magister en Gestión de la Educación, titulada: “*Relación entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E. 80595 de Chagavara, Sitabamba, Santiago de Chuco, La Libertad, 2017*”, realizado en la Universidad Nacional de Cajamarca, cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y la gestión educativa, el tipo de investigación fue básica, no experimental, diseño correlacional, se aplicó un cuestionario sobre las variables a 17 docentes, llegándose a la conclusión que el trabajo en equipo y la gestión educativa es medianamente significativa ($14.23 = 56.94\%$). Los resultados a los que se llegó servirán como referencia para el presente trabajo de investigación teniendo en cuenta la realidad y problemática planteada.

Vásquez (2018), realizó un estudio de investigación para optar el grado de magister en Ciencias – mención Gestión de la Educación, titulada: “*El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la institución educativa n° 82693 el ahijadero, Bambamarca – 2018*”, en la Universidad Nacional de Cajamarca, el objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo docente y directivo y el clima institucional, la investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 36 estudiantes, 08 padres de familia, 06 docentes, 01 director y 01 personal administrativo a quienes se aplicó cuestionarios para recopilar información de las dos variables de estudio. Los resultados determinaron que existe relación positiva entre el liderazgo del docente y directivo y el clima institucional, el coeficiente de correlación Rho Spearman fue $=,364$ con

un valor $p= 0,006$ menor al nivel $p= 0,05$. Esta investigación nos muestra la correlación que existe entre sus variables, conclusión que servirá como referente.

De acuerdo a las variables de estudio se revisaron teorías relevantes que ayuden a comprender y enriquecer la investigación:

Definición de clima institucional

Según Lamoyi (2007) menciona que el clima institucional, son los procesos por los cuales un conjunto de individuos de una organización percibe el estado o las condiciones sobre las relaciones sociales teniendo en cuenta una estructura organizacional, así mismo también considera al clima institucional, al lugar o espacio donde una organización realiza una actividad específica, siendo esta la que influye en su comportamiento de los integrantes, en tal sentido el clima se muestra en la forma como los sujetos perciben un trabajo determinado, en sus interacciones, su productividad y disfrute de lo que realizan, de esta manera se determina la personalidad de los involucrados.

Lo mencionado sobre, el clima institucional hace referencia al espacio que se propicia en los integrantes de una entidad y que es determinante en la actuación y conducta. Así mismo, podemos decir que cada trabajador puede darse cuenta del clima que se promueve en la organización que puede afectar las relaciones laborales y de productividad en el trabajo, creando diferentes personalidades que son percibidas en el entorno social.

Para Martínez (2003), el clima se origina por la apreciación de las actuaciones que tienen los integrantes de una institución u organización, estas actuaciones de las personas tanto negativas y positivas influyen en los vínculos laborales personales e institucionales que van a ser determinantes en los resultados o logros.

Así mismo, Goncalves (2001) refiere que el clima institucional “Es un conjunto de acciones o comportamientos de una entidad u organización que se traducen en acciones sobre una entidad”. El autor indica que el clima institucional es un factor importante en las formas de actuar de los integrantes de una entidad que permitirán contribuir con el funcionamiento óptimo de la institución u organización.

De igual manera Hall (1997) menciona que, “El clima es la agrupación de cualidades o características directas de un ambiente de trabajo, las cuales son distinguidas por todos los integrantes o trabajadores de una entidad, estas cualidades contribuyen en la formación de diferentes conductas”.

Por su parte el Ministerio de Educación (2010) detalla que el clima, “Son los sucesos que surgen dentro de las actividades laborales. Donde se da la integración, la seguridad, automotivación, desarrollo personal y la solvencia de necesidades fisiológicas”.

Por lo mencionado anteriormente: el clima institucional, también se conoce como clima laboral y espacio o ambiente organizacional, es el resultado de las interacciones o vivencias dadas en una organización o institución educativa, estas interacciones están referidas a los comportamientos, la motivación y relaciones interpersonales entre todo el grupo de trabajo o comunidad educativa. Este espacio incluye diferentes aspectos como el trato democrático, diálogo, actitudes, valores, vivencias, estilos de vida, etc., estas acciones es de responsabilidad de la buena administración y liderazgo de la persona quien dirige, dependiendo entonces del liderazgo para obtener buenos o malos resultados en la productividad, compromiso, empoderamiento, eficiencia, armonía y otros que son indispensables para los propósitos institucionales.

Importancia del clima institucional

La importancia del clima institucional según, Rivas (2004) “Propicia la autonomía de la persona distinguiéndose como un ser original, autentico, autónomo y que es capaz de cumplir con responsabilidades, derechos y deberes a nivel personal y social”. Lo citado indica que es indispensable en un buen clima institucional se tome en cuenta a la persona con sus potencialidades, aciertos y desaciertos, características y necesidades que los hacen únicos.

De igual manera un clima institucional óptimo y deseable se desarrolla en un ambiente beneficioso y favorece:

- a) Una convivencia armoniosa entre sus miembros.
- b) La institución educativa promueve un espacio democrático y de mutuo apoyo.
- c) Fortalece las relaciones inter personales de los integrantes creando compromiso, identidad y motivación.

- d) Permite el desarrollo de actividades ingeniosas, creativas e innovadoras reflejando los resultados alcanzados.
- e) Permite un crecimiento individual, profesional y de superación grupal.
- f) Fomenta valores entre sus pares, respeta la diversidad y la identidad.
- g) Permite la colaboración de los agentes educativos comprometiendo el logro de los objetivos institucionales.
- h) Permite prevenir e identificar problemas para buscar alternativas de solución.
- i) Compromete el logro de aprendizajes, objetivos y el crecimiento integral de la persona.
- j) Genera un compromiso a los actores mediante la misión y visión.
- k) Fomenta y respeta los acuerdos de convivencia.
- l) El liderazgo es democrático y participativo.
- m) Fomenta la organización en el trabajo y desarrollo individual.

Teorías que sustentan el clima institucional

Según Casassus (2010), menciona tres teorías, entre las que se plantea: teoría clásica, teoría neoclásica y teoría moderna.

a) Teoría clásica

Casassus (2010), menciona que, dentro de la estructura de las organizaciones, esta teoría establece cuatro aspectos importantes para lograr mejores resultados.

- **Un sistema de actividades diferenciadas.** Está dado por las acciones y desempeños que se desarrollan dentro de la entidad u organización.
- **Las personas.** Está representado por los individuos o personas quienes ejecutan actividades y funciones que se les asigna para seguir con los objetivos planteados.
- **Cooperación hacia una meta.** Representa la contribución y el apoyo entre los individuos quienes logran la unidad y encaminar el logro de los objetivos de la institución.

- **Autoridad.** La dirigencia institucional es importante para asegurar mejores logros, resultados y así mismo asegura las buenas relaciones interpersonales, esta se da en orden jerárquico o superior.

En conclusión, esta teoría permite dar una estructura autónoma a la institución en relación a sus integrantes para lograr una articulación y organización.

b) Teoría neoclásica

Esta teoría representa la modernización de la teoría clásica, manifiesta que el trabajo dividido crea una subordinación de las actividades sindicales o laborales, también las individualiza donde los individuos no los apropian. Esto nos quiere decir que las actividades repetitivas crean un desequilibrio y malestar en el trabajador. Así mismo, este malestar puede ocasionar una disminución en el rendimiento, ya sea con menor o mayor participación. En conclusión, esta teoría neoclásica promueve una fragmentación o división del trabajo más flexible y humanista, donde los integrantes pueden sentirse cómodos y valorados.

c) Teoría moderna

Casassus (2010), con relación a la presente teoría un planteamiento desde un punto de vista complejo y dinámico organizacional, se plantea los siguientes componentes:

- **Individuos.** Las personas tienen sus propias características entre las cuales están su personalidad, habilidades y actitudes, lo que contribuye a la organización a conseguir los objetivos y formar parte del sistema institucional.
- **Organización formal.** Está conformada por la estructura del sistema organizativa.
- **Grupo pequeño.** Estos grupos están conformados por los individuos separados que trabajan de manera individual permitiendo su adecuación en la organización del trabajo.
- **Estatus y roles.** Representan las jerarquías en las diferentes áreas de la organización o institución que especifican los comportamientos dentro de la estructura organizativa.

- **Marco físico.** Es el ambiente físico y las tecnologías con la que cuenta la institución.

Teoría de clima institucional de Rensis Likert

(Likert, 1986, como se citó en Rivera 2000), menciona en su teoría sobre el clima institucional que las conductas del personal subordinado son causadas en gran parte por las actuaciones o comportamientos de los administrativos y por las condiciones en que son tratados, tomando en consideración objetivos, capacidades, habilidades, valores y actitudes. En ese sentido, las conductas están dadas por la observación o percepción; por lo mencionado, para Likert es fundamental y de prioridad pactar la forma de percibir el clima en la organización, afirma que el comportamiento y las actitudes de una persona son consecuencia de cómo observa o entiende una situación.

(Likert, 1986, como se citó en Rivera 2000), manifiesta que, es importante tener la sinergia de un clima institucional que se presenta en las relaciones internas, con el clima que se manifiesta en el exterior ya sea en la comunidad, la familia, el barrio o en otras organizaciones menores que dependan. Existe una permanente relación del medio externo e interno, donde el clima externo influye de manera directa con el clima interno.

(Likert, 1986, como se citó en Rivera 2000), manifiesta que en el clima institucional intervienen un conjunto de variables causales como la organización, la gerencia, los acuerdos, las normas, los roles, las decisiones, etc. Y dentro de las variables intervinientes se encuentra la motivación, comunicación y actitudes. Puntualizando que las variables dependientes de las ya mencionadas aterrizan en los logros de la institución, que se evidencia con la productividad, ganancia y pérdida generadas. Estas variables determinan la apreciación de todos los involucrados en la organización que finalmente se reflejan en el clima institucional. Veamos una descripción de cada una de ellas:

- **Las variables causales**, también llamadas independientes, dirigen e indican el sentido de una institución que viene evolucionando y obteniendo resultados. Son ejemplos de esta variable la organización, estructura, administración, roles, acuerdos, reglamentos, competencias, habilidades y actitudes; si esta variable sufre cambios también las otras variables sufrirán cambios.

- **Las variables intermedias**, evidencian la estructura interna y las condiciones de la organización, lo constituyen los aspectos organizacionales. Entre este grupo está la motivación, los objetivos, las metas, la eficiencia, la comunicación y las decisiones.
- **Las variables dependientes**, es el resultado de las variables independientes e intermedias, evidencian los logros como el rendimiento, ingresos, egresos y gastos.

Teniendo en cuenta la combinación de las variables, según (Likert, 1986, como se citó en Rivera 2000) unifica cuatro tipos de clima: autoritario, paternalista, consultivo y participativo.

- **Clima de tipo autoritario.** En este tipo de clima prima la desconfianza de la administración hacia sus trabajadores, las decisiones se dan de manera burocrática sin tener en cuenta la participación de la organización generando un clima de temor, inseguridad, amenaza, etc. no habiendo una comunicación horizontal.
- **Clima de tipo paternalista.** Este tipo de clima también las decisiones se dan a nivel superior, mostrando así el control, el tipo de relación es autoritario, pero otorgan facilidades a sus trabajadores con algunas limitaciones y niveles de confianza condescendiente de forma escalonada, se realiza motivación, recompensa e incentivos en algunos casos se considera los aportes desde los niveles inferiores. En este tipo la dirección pareciera jugar con los intereses, pero sin embargo el trabajo se realiza en un ambiente normal.
- **Clima de tipo consultivo.** Existe la confianza y comunicación entre todos sus miembros, las acciones y lineamientos engloban a todos los trabajadores, pero con participación específica en niveles inferiores y medios, descentralizadas y delegación de funciones se realiza manteniendo un nivel jerárquico. El clima en estas instituciones prima la confianza y existe una responsabilidad comprometida.
- **Clima de tipo participativo.** Se muestra un clima abierto, participativo, descentralizado, comunicativo, dinámico y flexible. El clima es de confianza, permitiendo así lograr diferentes objetivos, trabajadores comprometidos con el cambio y empoderamiento armónico.

Teoría de clima institucional de Litwin y Stringer

Litwin y Striger (1978) dieron un concepto sobre clima organizacional teniendo en cuenta aspectos de percepción y conductas motivacionales. Indican que el clima está compuesto por diferentes aspectos del ambiente profesional que pueden ser observados directa e indirectamente por el trabajador que presta un servicio en dicho espacio que influye en la motivación y conducta.

Esta teoría pretende dar explicaciones a las formas de actuar de los individuos que se desempeñan en una institución poniendo énfasis en definiciones de motivación y clima. Estos autores pretenden explicar precisando situaciones institucionales y ambientales que tienen cierta incidencia en las conductas y la apreciación de los individuos en el trabajo.

Mencionan nueve dimensiones del clima que existe en una empresa o institución, relacionándolo con las características de la organización, como se menciona a continuación:

- **Estructura.** Es la parte determinante de una entidad y se fundamenta en la forma organizativa que comprende la estructura jerárquica, políticas, obligaciones y regulaciones que existe en una organización.
- **Responsabilidad.** Está determinado por el compromiso y entrega hacia la organización y la persona quien la dirige, exige tener iniciativa y toma de decisiones por sí mismo.
- **Recompensa.** Es el estímulo por un trabajo realizado adecuadamente, reconociendo con un premio por el esfuerzo realizado.
- **Riesgo.** Permite los cambios que se presentan en el trabajo, así mismo los retos a asumir para lograr las metas trazadas.
- **Calor.** Permite la interacción y el buen trato entre los integrantes de la organización, fomentando compañerismo entre todos los trabajadores.
- **Apoyo.** En la cooperación mutua que involucra a la totalidad de integrantes de la organización.

- **Estándares de desempeño.** Hace referencia a los resultados alcanzados, al cumplimiento de metas trazadas que traen consigo la satisfacción a todo el personal.
- **Conflicto.** Permite solucionar o plantear alternativas de solución frente a las discrepancias o malos entendidos.
- **Identidad.** Es la identificación y el grado de pertenencia que demuestran los individuos al compartir una misión y visión de la organización o institución.

De lo mencionado podemos concluir, que el clima está estrechamente interrelacionado con las prácticas y acciones diarias que se realiza en una organización, las mismas que son propiciadas por los directivos, personal jerárquico o líderes comprometidos con los objetivos y desafíos de la institución. Así mismo, permiten modificar los comportamientos de las personas para lograr una mejor eficiencia y eficacia en el trabajo, teniendo una mayor productividad.

Dimensiones del clima institucional

Para Delgado (2017), el clima en una institución parte de las interacciones entre sus integrantes, estas interacciones abarcan el liderazgo, relaciones interpersonales, gestión, participación, dialogo, dinamismo, acuerdos, ambiente de trabajo, sistemas, entre otros, propios del clima institucional. Teniendo en cuenta lo mencionado, Delgado propone las siguientes dimensiones para la variable clima institucional: liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y trabajo en equipo.

- a. Liderazgo.** Es la capacidad de persuadir a un conjunto de individuos, cambiando estructuras mentales que son reflejados en los logros obtenidos. Así mismo, tiene la iniciativa de despertar el interés, tomar decisiones, gestionar, promover, comunicar, incentivar, motivar y proponer acciones de mejora en la organización mediante la creatividad e innovación, manteniendo una salud física y mental de los integrantes.

El Marco del Buen Desempeño del Directivo (MDBD) establecido por el Ministerio de Educación del Perú – (Minedu 2013, pp. 12,13) menciona que: “Las instituciones educativas requieren de un liderazgo directivo que conduzcan los objetivos y metas de una organización. La reforma en la institución educativa requiere construir o estructurar este papel o rol desde una

orientación de liderazgo pedagógico”. El liderazgo directivo es determinante para lograr los objetivos institucionales, un líder ideal promueve el trabajo pedagógico, influye en la comunidad educativa movilizandoo estrategias para lograr una formación integral y acceder a una mejor calidad educativa.

- b. Dimensión de toma de decisiones.** Consiste en la elección de opciones, acciones que permitan solucionar problemas, situaciones o conflictos a nivel personal, familiar, organizacional, institucional, empresarial, etc. haciendo uso del pensamiento racional que sea competente para llegar a solucionar los problemas presentes en una institución u organización.
- c. Dimensión de compromiso laboral.** Barraza y Acosta (2008), mencionan que es la “Categoría donde un individuo se identifica con la organización experimentando una relación de pertenencia con la misma y es parte de la estrategia para el buen desarrollo de la organización”. Indica que el compromiso laboral es el involucramiento de las personas en las actividades y objetivos creando un compromiso por el éxito de la institución.
- d. Dimensión de trabajo en equipo.** Es la cooperación de las personas donde ponen en evidencia sus habilidades, conocimientos, valores y actitudes individuales, aportando de manera constructiva y colaborativa la solución a un problema o situaciones problemáticas presentes en el trabajo o institución. Es determinante promover un trato armónico para mantener un clima organizacional que permita aportar ideas y soluciones, sobre todo mantener una actitud empática para comprender a los demás.

Comunidad educativa

Se concibe al grupo de individuos que tienen un objetivo en común en la formación pedagógica, está integrado por los alumnos, egresados, docentes, padres de familia, personas de la comunidad local, personal directivo y administrativo. La comunidad educativa tiene un marco legal en la Ley General de Educación Nro. 28044, en los artículos 52 al 56 y 62, dependiendo de las características de las entidades educativas.

Según la (Ley General de Educación Nro. 28044, 2003, art. 52), indica que la comunidad educativa lo integran “Los estudiantes, padres de familia, profesores, directivos, administrativos, ex alumnos y miembros de la comunidad local” (p. 18). Esta conformación

de los miembros responde a las particularidades de la institución educativa, estos integrantes forman parte de las estructuras organizativas, quienes son elegidos de manera democrática y libre, quienes pueden participar de manera asociativa y o individual en la formulación y ejecución del proyecto educativo.

Elementos de la comunidad educativa

- a. El estudiante.** Es la razón de ser del proceso y sistema educativo, en torno al cual gira las acciones pedagógicas.

Según el artículo 53° de la Ley General de Educación Nro. 28044 (2003, p. 19). Le corresponde:

- Beneficiarse de una educación de calidad, eficiente, integral, empática e inclusiva, que permita el logro de sus aprendizajes, docentes comprometidos y contar con un sistema educativo que brinde oportunidades y alternativas para terminar sus estudios.
- Mantener un comportamiento que permita la convivencia entre sus pares, docentes y personas de la comunidad. Tomar conciencia de su nivel de aprendizaje y practicar valores como la tolerancia, empatía, comunicación y compañerismo.
- Participar en organizaciones con la finalidad de cumplir derechos e involucrarse en las actividades dentro de la institución educativa en los municipios escolares, y otras actividades organizativas en beneficio de la I.E.
- Dar sus apreciaciones sobre el servicio educativo que recibe.

- b. Los padres de familia.** Son los encargados primarios de la educación de sus hijos, dotándoles de conocimientos, valores y actitudes para que logren una formación integral.

Según el artículo 54° de la Ley General de Educación Nro. 28044 (2003, p. 19). Le corresponde:

- Brindarles la educación para su formación integral, orientarlos y darles un trato digno como personas.

- Pedir información del rendimiento académico, comportamiento y las acciones educativas que involucra el servicio educativo.
 - Participar voluntariamente en las actividades que se propicia como parte de la formación integral de sus hijos.
 - Conformar los comités de APAFA u otras organizaciones que buscan mejorar el servicio educativo.
 - Colaborar en el mantenimiento y mejoramiento de los locales institucionales, así como también la adquisición de materiales necesarios para el servicio educativo.
- c. El director.** El director tiene la capacidad de líder que promueve espacios democráticos y genera sinergias para el logro a nivel pedagógico, institucional y administrativo. Es el responsable de representar y respaldar a la institución educativa.

Según el **artículo 55°** de la Ley General de Educación Nro. 28044 (2003, p. 19). Le corresponde:

- Dirigir la institución educativa, el CONEI, fomentar las buenas relaciones humanas, promover trabajo organizativo y la articulación de sus integrantes.
 - Fomentar la evaluación y autoevaluación de la gestión, así mismo realizar informes de su gestión educativa ante la comunidad educativa y autoridades.
 - Demostrar compromiso con su formación profesional.
- d. El docente.** Es el responsable de la enseñanza y la formación integral del estudiante, pone en práctica un conjunto de estrategias para la mediación de los aprendizajes, vela por el bienestar de los estudiantes.

Según el **artículo 56°** de la Ley General de Educación Nro. 28044 (2003, p. 20). Le corresponde:

- Asegurar el logro de los aprendizajes mediante la planificación, la evaluación y la ejecución de actividades, fomentar el respeto y cumplimiento de los acuerdos de convivencia en la institución que involucra a todos los agentes educativos.

- Desarrollar y participar en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Educativo Local (PEL), Regional (PER) y Nacional (PEN).
 - Ser remunerado por los servicios prestados de manera justa, demostrar un compromiso con la formación docente, tener condiciones adecuadas de trabajo salud, seguridad y bienestar emocional.
 - Tener acceso a capacitaciones y actualización profesional. Así mismos recibir estímulos por su desempeño y aportes a la innovación.
- e. Personal administrativo.** Según el artículo 62° de la Ley General de Educación Nro. 28044 (2003). El personal administrativo colabora y participa en la creación de espacios armoniosos para favorecer el logro de los aprendizajes, de igual manera es parte de la gestión educativa, cumple un rol importante en el proceso de implementación y ejecución del que hacer educativo.

Desempeño de la gestión educativa o escolar

Para Mora (1999), la gestión es “La administración o dirección de los procesos involucrados en los fines y objetivos de una organización, ejecutados con la finalidad de tener resultados deseables o ideales”. Por su parte Serna (2002, p. 15), menciona que la gestión educativa se da en: “Tres áreas básicas: el área institucional, pedagógica y administrativa”. También Alvarado (2006), conceptualiza a la gestión: “La capacidad de articular las técnicas, procedimientos e instrumentos en el desarrollo de tareas o funciones asignadas en una institución”. Los autores indican que la gestión es el conjunto de acciones planificadas e intencionales cuyo fin es lograr los propósitos y objetivos trazados en las instituciones, esto permite tener una autonomía, cumplir propósitos y del mismo modo valores, metas y objetivos comunes. Del mismo modo la gestión educativa articula el liderazgo, estrategias, competencias, objetivos y acciones institucionales para poner en marcha proyectos tanto pedagógicos y administrativos.

Principios básicos de la gestión

Teniendo en cuenta lo planteado por Mooney (2004), quien menciona los siguientes principios:

- **Principio de coordinación.** Este principio se refiere al dialogo que se promueve entre la comunidad educativa, que integre y armonice a las personas e instituciones, que implica la articulación de actividades y acciones mediante el dialogo.
- **Principio de autoridad.** Este principio tiene la potestad jerárquica autónoma que permite desempeñar un cargo sin minimizar los derechos de los integrantes, de manera que fortalece la interacción, la comprensión, el respeto mutuo y la comunicación entre sus miembros con el propósito de lograr las metas planteadas.
- **Principio de jerarquía.** De acuerdo a este principio se tiene en cuenta el orden estructural de la institución, permitiendo crear un clima de confianza para mantener la organización y el ejercicio de funciones de acuerdo al cargo. En educación la dirección es quien impulsa, promueve, coordina y fiscaliza el funcionamiento institucional.
- **Principio de funcionamiento.** Este principio se refiere a los procesos para dirigir la gestión desde los cargos jerárquicos, teniendo en cuenta las características de los trabajadores, así lograr una eficiencia y eficacia de las acciones planeadas.
- **Principio de delegación.** Se refiere al encargo de actividades y funciones de manera personal o grupal que puede ser por un límite de tiempo o estable.

Enfoques de la gestión escolar

- **Enfoque burocrático.** Para Gallegos (2004), este enfoque es “Denominado clásico o tradicional donde se propicia el uso de normas y/o procedimientos burocráticos los mismos que se basan en manuales, reglamentos, guías y manuales en el sistema educativo”. Este enfoque sigue las normas y reglamentos sin salirse de ellas, lo que hace que tenga menos dinamismo y eficiencia en el trabajo que realizan.

La gestión siempre ha partido de las bases legales como normas, reglamentos resoluciones, decretos, etc. Entre las que se encuentra la Ley General de Educación, la ley de la reforma magisterial, que son aplicadas de manera general. En el aspecto educativo son los encargados de velar por la integridad de los aprendizajes el Ministerio de Educación, las Direcciones Regionales, las Unidades de Gestión Educativas a nivel local mediante las áreas

administrativas y pedagógicas que ponen a disposición la política de Estado, buscando la descentralización.

- **Enfoque sistémico.** Alvarado (2006), menciona que: “Sintetiza la agrupación de procedimientos que se relacionan entre ellos mediante objetivos comunes y alcanzar los propósitos planteados a nivel interdependiente e interrelacionados”. Este enfoque permite la interacción en el sistema educativo entre los estudiantes, docentes, recursos físicos, económicos, curriculares, estratégicos, etc., quienes armonizan e interrelacionan para el logro de los propósitos institucionales.

Este enfoque relaciona la educación y la gestión como un sistema, teniendo en cuenta las funciones, propósitos y logros con los que se definen. En tal sentido las acciones educativas están orientadas a integrar los elementos del currículo y la comunidad educativa con el objetivo de lograr las metas planteadas.

- **Enfoque gerencial.** Según Alvarado (2006), menciona que “Las instituciones realizan la planificación estratégica de sus actividades teniendo en cuenta la empatía, acuerdo, unidad y la trascendencia en el logro de sus propósitos”. Lo citado en este enfoque hace referencia a la organización, planificación, ejecución y dirección de una entidad, con el objetivo de cumplir los retos planteados, donde es fundamental tener en cuenta las actividades planteadas, la comunicación, la administración, el liderazgo y la dirección, buscando un desarrollo democrático, armónico y significativo de las políticas educativas.

Objetivos de la gestión escolar

La gestión educativa o escolar presenta los siguientes objetivos, según se menciona en la Ley General de Educación 28044, en el artículo 64, son:

- Transformar la I.E en espacios de convivencia y mejora de los aprendizajes a fin de lograr una calidad educativa.
- Brindar autonomía a las I.E para que puedan ejercer actividades y funciones pedagógicas y administrativas.
- Mostrar relación en los aspectos administrativos y pedagógicos en sus decisiones

- La I.E fomentarán la calidad educativa mostrando eficacia y eficiencia.
- Fomentar el liderazgo y la democracia.
- Incentivar la articulación de las políticas de desarrollo con diferentes sectores.
- Fomentar la participación de la comunidad educativa.
- Crear espacios de cooperación y solidaridad entre I.E.
- Reforzar los principios éticos y desempeñar favorablemente actividades administrativas con claridad y el acceso a la información.
- Castigar los actos antidemocráticos y antiéticos en la gestión.
- Fomentar la evaluación y auto evaluación que propicie el logro de metas y objetivos.

Principios de la gestión escolar, según Obregón (2002) menciona los siguientes:

- **Gestión centrada en los estudiantes.** Los estudiantes son el núcleo de las I.E, por lo que es fundamental generar los espacios para desarrollar mejores aprendizajes.
- **Jerarquía y autoridad claramente definidas.** Define los espacios de coordinación y toma de decisiones en la I.E. para administrar los servicios educativos.
- **Determinación de la toma de decisiones.** Establece las facultades para determinar responsabilidades, tomar acciones frente a los posibles problemas y brindar posibles alternativas de solución.
- **Definición de los canales de participación.** La comunidad educativa promoverá el diálogo para la convivencia democrática.

Funciones de la gestión educativa, Obregón (2002) menciona las siguientes funciones:

- **Planificación.** Se tiene en cuenta el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y las programaciones de largo y corto plazo, donde se concreta la gestión teniendo en cuenta la planificación de actividades pedagógicas para la mejora de los aprendizajes.
- **Organización.** Estructurar el conjunto de actividades de la gestión de la I.E. que faciliten su ejecución y coordinación con estudiantes, docentes y demás agentes educativos, teniendo en cuenta actividades pedagógicas organizadas.

- **Dirección.** Fomenta el liderazgo, comunicación, planificación, organización y clima organizacional del directivo, con la finalidad de crear espacios participativos que involucre a los agentes educativos enriqueciendo la administración y logro de objetivos planteados en la I.E.
- **Control y seguimiento.** La mejora continua y la calidad de la educación permite consolidar la implementación de políticas orientadas a mejorar el servicio educativo con el propósito de tomar decisiones en los propósitos pedagógicos de aprendizaje.

Dimensiones del desempeño de la gestión escolar

A nivel nacional se ha tomado experiencias planteadas por el Minedu (2011) quien considera las dimensiones que pueden ser tratadas en la gestión escolar: institucional, pedagógica, administrativa y comunitaria.

- a. **Dimensión pedagógica curricular.** Bocanegra, Gómez y Gonzales (2001), mencionan que esta dimensión “Es la más significativa dentro de la gestión” (pp, 23-24). Según lo mencionado esta dimensión tiene mayor representación en la I.E, ya que se fundamenta en el logro de los aprendizajes.

El objetivo principal de esta dimensión es el logro de los aprendizajes, involucra el compromiso colectivo de los maestros para desarrollar programas de aprendizaje y eventos académicos haciendo uso de materiales y herramientas en base a la contextualización y diagnóstico de la problemática identificada en el contexto.

Por otra parte, se evidencia en el trabajo de aula, la diversificación de contenidos curriculares, formas de enseñar y aprender, desarrollo de habilidades, interiorización de competencias y los valores en el aula. En tal sentido está presente la interacción alumno docente y viceversa, del mismo modo con la comunidad educativa, teniendo una relación directa con la gestión pedagógica.

- b. **Dimensión Organizativa.** Se considera a las actividades relacionadas con el aspecto administrativo de la I.E. cuyo objetivo es planificar y desarrollar acciones favorables para las acciones educativas. Por su parte Navarro (2013), manifiesta que: “El trabajo

organizativo, es el eje medular de toda gestión que puede ser desarrollado por el director, subdirector o por cualquier miembro de la comunidad educativa”.

Lo mencionado por Navarro, sobre esta dimensión implica tomar decisiones para el logro de las acciones educativas de manera competente y fortaleciendo su autonomía en el trabajo organizativo de la I.E, permitiendo la continuidad de los propósitos institucionales, sostener y modificar las condiciones de aprendizaje y el clima institucional.

c. Dimensión Administrativa. Según Navarro (2010), menciona que la: “la dirección o conducción administrativa se evoca al manejo de recursos materiales, personales y financieros, permitiendo operar diariamente para resolver problemas o cubrir necesidades que ocurran dentro de la organización”. Según lo mencionado por el autor esta dimensión organiza un conjunto de bienes tanto humanos, financieros, materiales y administrativos; así como la información de la I.E.

Esta dimensión depende de las actividades que la institución desarrolla ya sea o no de los procesos de aprendizaje. Estas actividades están referidas al desempeño docente, rendimiento académico de los estudiantes, los procesos, prácticas de docentes y directivos.

d. Dimensión Social Comunitaria. En esta dimensión participan la comunidad educativa (estudiantes, docentes, director, padres de familia y administrativos) de manera integral participan en las actividades de la I.E. para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.

Es importante considerar los vínculos entre las familias y la institución educativa, de esta manera apoyar en la formación integral, del mismo modo participan organizaciones de la comunidad relacionadas a la educación.

Bautista (2011), se refiere a la participación social que: “Las relaciones entre la comunidad, la institución educativa, estudiantes y familias en determinadas jornadas planificadas o espontáneas”. Lo mencionado nos indica que la participación social favorece el desarrollo de capacidades y por ende el desarrollo de aprendizajes en los estudiantes, de

esta manera se realiza la integración de la comunidad educativa en las acciones pedagógicas, sociales y administrativas de la I.E.

Definición de términos básicos

Clima. Martines (2003), menciona que el clima es la apreciación colectiva de los integrantes de una organización en función a situaciones reales, evidenciándose a través de conductas sobre la entidad, logrando fomentar un clima de placer o gozo, oposición, colaboración y saludable.

Clima institucional. El Ministerio de Educación (2010), menciona que el clima son las apreciaciones personales dentro de las actividades laborales, siendo evidenciado en el desenvolvimiento de cada persona mediante la satisfacción en sus intereses fisiológicos, sociales, motivacionales, estimación y otros.

Liderazgo. Gómez y Macedo (2010), menciona que el liderazgo son las cualidades que un individuo posee para persuadir a un conjunto de sujetos, cambiando estructuras mentales y formas de actuar que se reflejan en los logros y metas alcanzadas.

Gestión escolar. Alvarado (2006), indica que son un conjunto de mecanismos, procedimientos, sistemas y modos para el manejo o administración de actividades en una institución.

Gestión. Mora (1999), menciona sobre gestión que es el conjunto de actividades planificadas que permite cumplir metas, objetivos y fines trazados en una institución, la misma que permite la relación de personas, procedimientos, bienes y productos.

Comunidad educativa. Ley General de Educación (2003), menciona que está integrado por los estudiantes, docentes, padres de familia, administrativos, directivos, egresados y la comunidad en general que tienen un fin u objetivo en común en cuanto a los aspectos pedagógicos en una Institución Educativa.

Trabajo en equipo. Para Sánchez (2014), el trabajo en equipo se fomenta y logra mediante la organización de las personas con la finalidad de realizar actividades organizados y

distribuidos, en funciones y roles que permitan cumplir metas u objetivos comunes propuestos por una organización. El trabajo en equipo logra sus frutos cuando existe afecto, armonía, creatividad, responsabilidad, organización, y sinergia entre sus miembros.

Hipótesis general

- H1. El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.
- H0. El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

Hipótesis específicas

- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

Operacionalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
V.1 Clima Institucional	Son las acciones mediante el cual un conjunto de personas de una institución percibe las relaciones entre actores el cual se evidencia en los resultados institucionales, siendo primordial la organización y compañerismo.	El clima institucional se midió a través de sus cuatro dimensiones conformado por: 6 ítems sobre liderazgo, 6 ítems para toma de decisiones, 6 ítems para compromiso laboral y 6 ítems para trabajo en equipo, en total de 24 ítems, mediante la aplicación de un cuestionario sobre el clima institucional, las opciones de respuesta son de tipo Likert, con valores de tipo ordinal.	Liderazgo	Tipo de liderazgo Conducta personal	1 - 6	Cuestionario	Escala ordinal (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.
			Toma de decisiones	Atención de casos Respeto mutuo	7 - 12		
			Compromiso laboral	Desempeño Bienestar personal	13 - 18		
			Trabajo en equipo	Comunicación asertiva	19 - 24		
				Empatía			
V.2 Gestión Escolar	Son un conjunto de mecanismos, procedimientos,	La gestión educativa se midió a través de sus cuatro dimensiones conformado por: 6	Pedagógica curricular.	Capacidad de gestión Apoyo pedagógico	1 - 6	Cuestionario	Escala ordinal (1) Totalmente
			Organizativa.	Planificación del trabajo	7 - 13		

	sistemas y modos para el manejo o administración de actividades en una institución.	ítems sobre pedagógica curricular, 7 ítems para organizativa, 7 ítems para administrativa y 3 ítems para social comunitaria, en total de 23 ítems, mediante la aplicación de un cuestionario sobre la gestión escolar, las opciones de respuesta son de tipo Likert, con valores de tipo ordinal.		Delegación de funciones			en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.
			Administrativa.	Gestión de recursos	14 - 20		
				Soporte institucional			
			Social comunitaria.	Participación coordinada	21 - 23		
Apertura a la comunidad							

Elaborado por los autores

II. METODOLOGÍA

2.1. Objeto de estudio

El presente estudio desarrollo un tipo de investigación básica, no experimental, como lo menciona Carrasco (2009) “Este tipo de investigación busca analizar o estudiar información teórica basándose en conocimiento científicos sobre las variables de estudio, por lo que no es necesario la experimentación”. Lo mencionado indica que este tipo de investigación permite describir, comparar y analizar los resultados obtenidos en las variables clima institucional y el desempeño de gestión escolar.

Método de investigación

Método hipotético – deductivo, Calduch (2014) refiere a la “Constatación de características investigables de la realidad objetivo apoyándose en leyes científicas ya estudiadas anteriormente”. Por lo mencionado por Calduch este método aborda la problemática desde lo general a sus particularidades, en otras palabras, parte del todo a sus partes, es ahí donde se puede categorizar la información partiendo de la realidad problemática, permitiendo la construcción de hipótesis a partir de las observaciones realizadas o comportamiento de las mismas, este método es fundamental en el trabajo de investigación, permitiendo la comprobación para aceptarlas o rechazarlas según el comportamiento de las variables.

Método descriptivo, Calduch (2014), menciona sobre este método “Utiliza información relevante previamente analizada e interpretada de acuerdo a la realidad u objeto de estudio planteado, pretendiendo explicar la problemática, las bases teóricas que las rigen y dar probable soluciones”. El empleo de este método en la investigación da la posibilidad de realizar descripciones del contexto y la realidad problemática a partir de las variables de estudio, a fin de elegir información según su utilidad y emprender el desarrollo de la investigación.

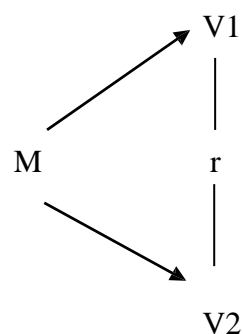
Método analítico, Calduch (2014) menciona que “Permite formular explicaciones o conceptos de la realidad teniendo en cuenta sus características y relaciones entre las variables de estudio”. Lo mencionado nos da entender que se utiliza la realidad para realizar un análisis

minucioso seleccionando la información para poder relacionarlo con el problema de investigación, este aporte nos permite ver la situación problemática desde una realidad global, para luego recoger lo más importante.

Método inductivo, Caldach (2014) menciona que: “Parte por entender las características comunes de la realidad comparando y articulando información para emitir conceptos de causalidad, proposiciones o leyes científicas”. Este método aborda la información desde lo específico a lo general realizando una secuencia metodológica que permita ir abordando la temática del problema que se aborda o dar solución, permitiendo buscar particularidades a través de inferencias que aterricen en los causales del problema.

Diseño de investigación. En el presente estudio, se utilizó un diseño de investigación descriptivo – correlacional, en tal sentido no se realiza la manipulación de las variables de estudio, como lo señala Bernal (2006) “Este diseño permite la descripción de variables para emitir conclusiones que finalmente serán tomados como leyes o principios científicos”.

La presente investigación tiene el siguiente esquema:



M = Comunidad educativa (docentes).

V1 = Clima institucional.

V2 = Gestión escolar.

R = Relación.

Población, muestra y muestreo

a. Población

El presente estudio “Relación entre clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios” - San Ignacio, 2022”, la población estuvo conformada por 30 docentes tanto nombrados y contratados del nivel secundario.

b. Muestra y muestreo

La muestra estuvo conformada por 30 docentes nombrados y contratados, tanto varones y mujeres que laboran en el nivel secundario de la mencionada Institución Educativa, el muestreo fue probabilístico en tal sentido toda la población muestra fue incluida en el recojo de los datos u unidades de investigación corresponden a una muestra censal.

Tabla 1

Población y muestra constituida por docentes nombrados y contratados

Población / muestra	N°
Docentes nombrados y contratados	30
TOTAL	30

Fuente: Padrón de docentes de la Institución Educativa.

Teniendo en cuenta los criterios de selección se consideró a los docentes tanto nombrados y contratados que laboran en la Institución Educativa en el presente año lectivo, los mismos que hayan respondido el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

El criterio de exclusión se consideró a los docentes que no respondieron el cuestionario.

2.2. Instrumentos, técnicas de recojo de datos

En el presente estudio, la técnica utilizada fue la encuesta que permitió recopilar los datos, así mismo como instrumento se utilizó un cuestionario para cada una de las variables de estudio.

- Para la variable clima institucional, el cuestionario aplicado es de autoría de los investigadores. Está organizado en 04 dimensiones: liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral y trabajo en equipo, con 08 indicadores, y 24 ítems, a los mismos que se les asignó puntajes entre 01 y 05 de acuerdo a la respuesta, el

cuestionario se aplicó de manera individual. El instrumento fue validado mediante juicio de expertos, donde participaron tres validadores, quienes realizaron la valoración haciendo uso de los criterios de evaluación a los diferentes ítems, teniendo una apreciación como muy adecuado por dos validadores y bastante adecuado por un validador, para constancia se adjunta entre los anexos la ficha técnica y constancia emitida por los validadores. La Confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach el cual arrojó 0.861, lo que indica que el instrumento es fiable.

- Para la variable gestión escolar, el cuestionario que se aplicó es de autoría de los investigadores. Está organizado en 04 dimensiones: pedagógica curricular, organizativa, administrativa y social comunitaria, con 08 indicadores y 23 ítems, a los mismos que se les asignó puntajes entre 01 y 05 de acuerdo a la respuesta el cuestionario se aplicó de manera individual. El instrumento fue validado mediante juicio de expertos, donde participaron tres validadores, quienes realizaron la valoración haciendo uso de los criterios de evaluación a los diferentes ítems, teniendo una apreciación como muy adecuado por dos validadores y bastante adecuado por un validador, para constancia se adjunta entre los anexos la ficha técnica y constancia emitida por los validadores; La Confiabilidad se realizó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach el cual arrojó 0.895, lo que indica que el instrumento es fiable.

Para la confiabilidad del instrumento se dio por el análisis de los puntajes dados por el uso del Coeficiente de Alfa de Cronbach siendo los resultados estadísticos siguientes para la variable clima institucional de 0.861 y para la variable desempeño de la gestión escolar 0.895, teniendo en cuenta estos resultados indican que son fiables. Se adjunta ficha técnica de los instrumentos en el anexo 2.

2.3. Análisis de información

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos de las variables de la manera descriptiva se realizó usando el software estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, que permitió organizar la información e interpretarla en tablas según los objetivos propuestos. Así mismo se usó las medidas de tendencia central, medidas de dispersión y pruebas estadísticas.

- a. Medidas de tendencia central.** Son pruebas estadísticas que permite observar los datos medios de un conjunto de datos; entre los usados en la presente investigación tenemos:
- **Media:** en estadística es el promedio que se obtiene de la adición de un conjunto de datos y su división entre el número de muestras sumadas.
- b. Medidas de Dispersión.** Permiten conocer la variación de un conjunto de datos o variables, entre ellas tenemos.
- **Varianza (S^2):** Esta prueba estadística nos indica los cambios que se generan en un conjunto de datos en relación a la media.
 - **Desviación Estándar (S):** Nos permite obtener datos sobre la dispersión de un conjunto de muestras, mientras más disperso esta los datos de la media mayor será la desviación estándar.
- c. Pruebas estadísticas:**
- **Coefficiente de Correlación de Spearman (ρ).** Es una prueba estadística que se utiliza para medir la correlación de dos variables no paramétricos en intervalos o razón, sabiendo que los datos no tienen una distribución normal. Esta prueba presenta valores entre -1.00 a $+1.00$. Dónde: -1.00 significa la existencia de una relación correlación fuerte negativa perfecta y $+1.00$ significa que existe una correlación fuerte positiva perfecta.

2.4. Aspectos éticos en investigación

Durante el desarrollo de esta investigación, se consideró:

- a) La confidencialidad. Todas las informaciones respecto a la presente investigación tendrán estricta reserva y serán usados solamente en asuntos académicos del presente estudio.
- b) Consentimiento informado. Ello implica que los docentes contratados y nombrados participaron conociendo su aplicación de la investigación.
- c) Libertad participativa. Los elementos de la muestra de la presente investigación participaron de forma voluntaria sin esperar recompensa alguna.
- d) Anonimato de la información. La información individual de cada elemento muestral será reservada desde el inicio de la presente investigación.

- e) Originalidad. La presente investigación guarda las cualidades auténticas y novedosas que se distingue de otros estudios por su contexto y realidad problemática.
- f) Respeto a las fuentes de información. El presente estudio está libre de plagio, respetándose las fuentes de información para lo cual se realizó las citas de autoría.

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

Tabla 2

Estadísticos descriptivos para el clima institucional y sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
Liderazgo	30	2.3	5.0	4.230	4.230	.363
Toma de decisiones	30	1.0	5.0	4.050	4.050	.581
Compromiso laboral	30	1.3	5.0	4.160	4.160	.441
Trabajo en equipo	30	1.2	5.0	4.083	4.083	.510
Clima institucional	30	5.0	16.3	13.473	13.473	4.436

Nota: Resultados estadísticos descriptivos de la variable clima institucional y sus dimensiones.

Fuente: Base de datos (anexo 4)

La tabla 2, muestra los estadísticos descriptivos de la variable clima institucional la cual presenta un resultado mínimo de 5.0 puntos y un máximo de 16.3 puntos; en la dimensión toma de decisiones se observa un resultado mínimo de 1.0 puntos y un resultado máximo de 5.0 puntos en las dimensiones de liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral y trabajo en equipo. Con respecto a los promedios, la variable clima institucional muestra un promedio general de 13.473; mientras que los promedios en las dimensiones de liderazgo 4.230; en toma de decisiones 4.050; en compromiso laboral 4.160 y por último en trabajo en equipo 4.083; el liderazgo tiene un mayor promedio de 4.230 y la toma de decisiones 4.050 siendo el menor promedio. Según estos resultados muestran que en la mencionada institución existe un liderazgo aceptable por parte de los directivos y habiendo menor aceptación en la toma de decisiones.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos para el desempeño de la gestión escolar y sus dimensiones

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación	Varianza
Pedagógica curricular	30	1.3	5.0	3.933	.7401	.548
Organizativa	30	1.4	5.0	3.987	.6922	.479
Administrativa	30	1.7	5.0	3.887	.6976	.487
Social comunitaria	30	2.7	5.0	4.120	.5816	.338
Desempeño de la gestión escolar	30	5.1	16.3	12.850	2.0709	4.289

Nota: Resultados estadísticos descriptivos de la variable gestión escolar y sus dimensiones.

Fuente: Base de datos (anexo 4)

La tabla 3, muestra los estadísticos descriptivos de la variable desempeño de la gestión escolar se observa un resultado mínimo de 5.1 y un máximo de 16.3 puntos; en la dimensión pedagógica curricular se observa un resultado mínimo de 1.3 puntos y un puntaje máximo de 5.0 puntos en las dimensiones pedagógica curricular, organizativa, administrativa y social comunitaria. Con respecto a los promedios, la variable desempeño de la gestión escolar presenta 12.850 de promedio; mientras que los promedios en las dimensiones son: pedagógica curricular 3.933; organizativa 3.987; administrativa 3.887 y por último en social comunitaria 4.120. Estos resultados indican que los docentes tienen una mayor aceptación en la dimensión social comunitaria por tener un mayor promedio de 4.120 y la dimensión administrativa cuenta con un promedio de 3.887 siendo el menor promedio lo que evidencia una menor aceptación por los docentes.

Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de Shapiro-Wilk para las variables de investigación

Variab les	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	.788	30	.000
Desempeño de la gestión escolar	.873	30	.002

Nota: Resultados del análisis de normalidad.

Fuente: Base de datos (anexo 4)

En la tabla 4, se presenta el análisis de normalidad para lo cual se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk, para los datos de las variables en estudio, teniendo como resultado un $p = .000$ para el clima institucional y un $p = .002$ para la variable desempeño de la gestión escolar, los datos ya mencionados no tienen una distribución normal por ser inferior al $p = .05$ esperado. Por los resultados encontrados se evidencia que no tienen una distribución normal, por lo que se procedió a aplicar la prueba rho de Spearman, por ser un estadístico no paramétrico.

Prueba de hipótesis

a. Contrastación de las hipótesis específicas

- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica curricular del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.
- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.
- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.
- El clima institucional se relaciona significativamente con la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

Tabla 5

Correlación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño de la gestión escolar

Dimensiones del desempeño de la gestión escolar	Número	Correlación de Spearman	p-valor
Pedagógica curricular	30	.624	.000
Organizativa	30	.740	.000
Administrativa	30	.848	.000
Social comunitaria	30	.773	.000

Nota: Resultados estadísticos de la contrastación de hipótesis específicas.

Fuente: Base de datos (anexo 4)

La tabla 5, presenta los resultados de la contrastación de las hipótesis específicas donde, el clima institucional está relacionado con la dimensión pedagógica curricular con un valor de .624 de coeficiente de correlación y un p-valor de .000, con la dimensión organizativa con un valor de .740 de coeficiente de correlación y un p-valor de .000, con la dimensión administrativa con un valor de .848 de coeficiente de correlación y un p-valor de .000 y con la dimensión social comunitaria con un valor de .773 de coeficiente de correlación y un p-valor de .000. Se concluye que existe correlación significativa entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño de la gestión escolar, los p-valor son inferiores

a 0.05, por lo tanto, se dice que estas variables se relacionan de manera positiva y significativa.

Contrastación de la hipótesis general

- H₁.- El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

- H₀.- El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.

Tabla 6

Correlación entre clima institucional y el desempeño de la gestión escolar

Número	Correlación de Spearman	p-valor
30	,817	,000

Nota: Resultados estadísticos de la contrastación de hipótesis general.
Fuente: Base de datos (anexo 4)

La tabla 6, presenta el análisis de la contrastación de la hipótesis general, se observa que el clima institucional tiene una correlación significativa con el desempeño de la gestión escolar, presentando un valor de .817 de coeficiente de correlación y un p-valor de .000. Los resultados evidencian que existe una correlación significativa positiva alta entre el clima institucional y el desempeño de la gestión escolar, permitiendo inferir y corroborar el comportamiento de las variables de acuerdo al planteamiento de la hipótesis general dándose por rechazada la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla 6, se presenta la contrastación de la hipótesis general los resultados muestran un nivel de significancia de .000 y un nivel de correlación de 0.817, estos resultados muestran que existe correlación significativa positiva alta entre el clima institucional y el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022; por lo que se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Los resultados encontrados dan cuenta de una existencia de un liderazgo, respeto mutuo, comunicación asertiva, compromiso y empatía entre docentes y directivos; por otro lado se puede inferir que los docentes aprueban una gestión escolar con capacidad de gestión, apoyo pedagógico en sus actividades, planificación, gestión de recursos, asignación de funciones, trabajo cooperativo y el buen acercamiento a la comunidad, haciendo favorable las buenas relaciones entre directivos y maestros nombrados y contratados. Estos resultados presentan relación con lo que menciona Vásquez (2018), en su estudio: “El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la institución educativa N° 82693 el ahijadero, Bambamarca – 2018”, quien concluyó que existe relación positiva entre el liderazgo del docente y el clima institucional. Del mismo modo concuerda con Yajahuanca (2020), en su estudio: “La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16567 Yambolón distrito de Pomahuaca - Jaén 2017”, concluyó que existe relación positiva entre la gestión educativa y el desempeño docente con un 95% de confianza. Ambos estudios contrastan con el estudio realizado en la medida que se toma al liderazgo, el clima institucional, la gestión educativa y el desempeño docente como variables que se relacionan y tienen sus sinergias para fomentar un buen clima institucional y una gestión educativa óptima.

Por otra parte, en la tabla 5, se presenta la contrastación de las hipótesis específicas sometidas a la prueba de r de Spearman, las muestras tienen un nivel de significancia calculada de 0.000, lo que indican que son significativas estadísticamente; según la hipótesis específica 1, entre la variable clima institucional y la dimensión pedagógica curricular se obtuvo un nivel de correlación de 0.624, siendo una correlación positiva moderada. Teniendo en cuenta la contrastación de la hipótesis específica 2, entre la variable clima institucional y la dimensión organizativa se obtuvo un nivel de correlación de 0.740, que indica una correlación positiva alta. En la hipótesis específica 3, entre la variable clima institucional y la dimensión administrativa se obtuvo un nivel de correlación de 0.848, siendo una

correlación positiva alta. Finalmente, en la contratación de la hipótesis específica 4, entre la variable clima institucional y la dimensión social comunitaria se obtuvo un nivel de correlación de 0.773, siendo una correlación positiva alta. Dichos resultados se contrastan con los estudios realizados por Carlos (2019), en su estudio: “Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma”, concluyó que existe una correlación alta, positiva y significativa entre el clima organizacional y la gestión educativa. Así mismo lo dicho por Triveño y Triveño (2018), en su estudio: “Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018”, concluyo que existe alta correlación entre el clima institucional y calidad de gestión. También Sifuentes (2019), en su estudio: “Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018”, concluyo que existe relación entre la gestión educativa y clima organizacional. Dichos resultados son evidencias de la correlación entre variables y dimensiones de estudio que dan soporte al estudio realizado.

Por su parte, Likert, en su teoría sobre el clima institucional aporta en la presente investigación al mencionar que las conductas del personal subordinado son causadas en gran parte por las actuaciones o comportamientos de los administrativos y por las condiciones en que son tratados, tomando en consideración objetivos, capacidades, habilidades, valores y actitudes. De igual manera indica que es importante tener la sinergia de un clima institucional que se manifiesta en el interior de una institución, con el clima que se manifiesta en el exterior ya sea en la comunidad, la familia, el barrio o en otras organizaciones menores que dependan.

Según Litwin y Striger, en su teoría sobre clima institucional, indican que el clima institucional está compuesto por diferentes aspectos del ambiente profesional que pueden ser observados directa e indirectamente por el trabajador que presta un servicio en dicho espacio que influye en la motivación y conducta. Esta teoría pretende dar explicaciones a las formas de actuar de los individuos que se desempeñan en una institución poniendo énfasis en definiciones de motivación y clima. Estos autores pretenden explicar precisando situaciones institucionales y ambientales que tienen cierta incidencia en las conductas y la apreciación de los individuos en el trabajo.

V. CONCLUSIONES

- a) Con respecto al objetivo general, entre las variables de estudio clima institucional y el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022. Se obtuvo un ($p = .000$, $r = .817$), estos resultados estadísticos indican que existe una relación significativa positiva alta, según la percepción de los docentes de la mencionada institución.
- b) Se presenta una correlación significativa positiva moderada entre el clima institucional y la dimensión pedagógica curricular en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022. ($p = .000$, $r = .624$). Se concluye que mientras exista un clima institucional armonioso se logra tener mejores resultados en la gestión escolar referido a lo pedagógico curricular.
- c) Se presenta una correlación positiva alta y significativa entre el clima institucional y la dimensión organizativa en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022. ($p = .000$, $r = .740$). Este resultado permite inferir que existe una óptima organización en la toma de decisiones para el logro de mejores aprendizajes vinculadas al clima institucional.
- d) Se presenta una correlación positiva significativa alta entre clima institucional y la dimensión administrativa en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022. ($p = .000$, $r = .848$). Estos resultados permiten inferir y concluir que un clima institucional favorable repercutirá en la articulación y organización administrativa de la gestión escolar.
- e) Se presenta una correlación significativa positiva alta clima institucional y la dimensión social comunitaria en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022. ($p = .000$, $r = .773$). Estos resultados permiten concluir que el clima institucional es determinante en las buenas relaciones con la comunidad educativa que permite tener una mayor apertura al aspecto social.

VI. RECOMENDACIONES

- a) A los directivos de la Institución Educativa: sostener las buenas relaciones en el clima institucional y así mismo el compromiso de los agentes educativos en la gestión escolar, estos como pilares fundamentales para un buen funcionamiento institucional.
- b) A los directivos de la Institución Educativa: realizar talleres con la participación de la comunidad educativa con la finalidad de mejorar dimensión pedagógica curricular, referidas a las prácticas de enseñanza y aprendizaje.
- c) A los docentes nombrados y contratados de la Institución Educativa: seguir fortaleciendo la gestión escolar mediante talleres participativos con la finalidad de mantener y seguir mejorando las dimensión organizativa y social comunitaria fundamental para el buen funcionamiento de la Institución.
- d) Realizar estudios de investigación que permitan mostrar las desventajas que se pueden dar en nivel pedagógico con respecto a la participación de la comunidad y su involucramiento en la gestión escolar.
- e) Realizar estudios de investigación experimentales que permitan conocer la percepción de la comunidad o de los estudiantes sobre las practicas realizadas por los docentes y administrativos que contribuyan a lograr una mejor gestión educativa.
- f) Implementar talleres o programas donde se fomente el trabajo en equipo a fin de seguir fortaleciendo la organización de toda la comunidad educativa.
- g) Finalmente, se sugiere a los directivos y docentes seguir apoyando y brindando información para futuras investigaciones sobre las variables estudiadas y su relación con otras variables que serán fundamentales para tomar acciones de mejora, permitiendo el desarrollo institucional.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Universidad de Lima. Perú.
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla*. [Tesis de Maestría, Universidad de Antioquia]. http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105_franciscoalvarezvalencia.pdf
- Bautista, M. (2011). *Consideración de la gestión escolar en las escuelas secundarias inscritas en el programa escuelas de calidad (PEC) de San Luis de Potosí y su contribución con el logro educativo*. [Tesis de Maestría, Universidad de Baja California]. http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_13/ponencias/0131-F.pdf
- Banco Mundial, (2020, junio). *La educación en América Latina enfrenta una crisis silenciosa*. <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/06/01/covid19-coronavirus-educacion-america-latina>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Prentice Hall. Castro.
- Bocanegra, N., Gómez, S., y Gonzales, J. (2001). *El directivo como gestor y gestor escolar*. Universidad de Baja California. México.
- Calduch, R. (2014). *Métodos y técnicas de investigación internacional*. Madrid, España: [Universidad Complutense de Madrid]. <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>

- Carlos, G. (2019). *Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2181512>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Casassus, J. (2010). *Problemas de la gestión educativa en América Latina*. UNESCO-Chile.
- Ley N.º 28044, Ley General de Educación. (28 de julio del 2003). Diario oficial el peruano. Lima, Perú. http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf
- Delgado, G. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Ministerio de la Educación (ed.). <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5922>
- Gallegos, J. (2004). *Gestión educativa en un proceso de descentralización*. Perú: Editorial San Marcos.
- Gómez L. y Macedo J. (2010). Hacia una mejor calidad de la gestión educativa peruana en el siglo XXI. *Investigación educativa*. 14(26). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/4179/3336>.
- Goncalves, A. (2001). *Clima institucional*. <http://www.phpartners.com/articulos/download.asp>.
- Hall, J. (1997). *La motivación en el aula*. Madrid. España: Trillas.
- Hinojosa, P. (2018). *El clima institucional y la administración de los instrumentos de gestión pedagógica por los docentes de la Institución Educativa Inicial Piloto 67 de Sicuani*

– Cusco – 2017. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1808073>

Jiménez, H. (2017). *Relación entre el desempeño profesional del docente y las competencias educativas adquiridas por el alumnado de la Universidad Marista de Guadalajara*. [Tesis de maestría. Universidad Marista de Guadalajara]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=75194>

Lamoyi, C. (2007). *La organización social de la escuela: clima organizacional en la escuela secundaria técnicos generales del estado de Tabasco*. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro]. <https://www.worldcat.org/title/organizacion-social-de-la-escuela-clima-organizacional-en-escuelas-secundarias-tecnicas-y-generales-del-estado-de-tabasco/oclc/319547619>

Likert, R. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas, México.

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1978). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Martínez, L. (2003). *El clima organizacional*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. [Tesis Doctoral, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5611>

Ministerio de Educación. (2010). *Diseño Curricular Nacional*. Perú.

Mooney, J. (2004). *Principios de organización. Documentación Administrativa*. <https://doi.org/10.24965/da.vi59.2022>.

- Mora, M. J. (1999). *Transformación y gestión curricular de la Universidad Antioquia*. Colombia.
- Navarro, C. (2010). *Caracterización del trayecto de los profesores de escuelas secundarias estatales para llegar al puesto directivo: condiciones, implicaciones y aprendizajes*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California]. <https://es.scribd.com/document/490277096/04-Tesis-Navarro-TRAYECTO-para-ser-directivo>
- Navarro, C. (2013). *Identificación de las dimensiones y actividades de la gestión escolar para la integración de un esquema de evaluación*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California].
- Navez, L. (2019). *Relación entre el trabajo en equipo y la gestión educativa de la I.E. 80595 de Chagavara, Sitabamba, Santiago de Chuco, La Libertad, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3798>
- Obregón, N. (2002). *Influencia del currículo y del sistema de soporte de calidad educativa de la gestión administrativa en la facultad de educación de la U.N.F.V.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2875588>
- Pazmiño, G. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio “31 de octubre” del cantón Samborondón, provincia del Guayas*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Rivas, J., y Grande, I. (2004). *Comportamiento del consumidor: decisiones y estrategia de marketing* (5ª ed.). Madrid, España.

- Rivera, M. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha en la reforma educativa*. [Tesis de maestría, Universidad de Antofagasta]. Recuperado de [www.educarchile.cl/.../clima%20organizacional %20en%20un](http://www.educarchile.cl/.../clima%20organizacional%20en%20un)
- Sánchez, M. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Hunanes de Madrid, Madrid: Editorial CEP S.L.<https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/reader.action?docID=4184438&query=Trabajo+en+equipo>
- Serna, G. (2002). *Planeación y gestión estratégica*. Bogotá.
- Sifuentes, G. (2019). *Gestión educativa y clima organizacional en la Institución Educativa Pública “Andrés de los Reyes”, Huaral 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27050>
- Triveño, M. y Triveño, M. (2018). *Clima Institucional y Calidad de Gestión en las Instituciones Educativas del Nivel Primaria de Abancay, 2018*. [Tesis de maestría, Educativa Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32691>
- Unesco. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa: diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa*. Buenos Aires. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación.
- Vásquez, J. (2018). *El liderazgo docente y directivo en relación con el clima institucional en la institución educativa n° 82693 el ahijadero, Bambamarca – 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/3278>
- Yajahuanca, H. (2020). *La gestión educativa y la relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 16567 Yambolón distrito de Pomahuaca - Jaén 2017*.

[Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca].
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/4056>

Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño laboral de los trabajadores Administrativos de la Facultad Regional Multidisciplinaria*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Nicaragua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición.

Cuestionario sobre clima institucional

Estimado docente.

A continuación, se te presenta un cuestionario sobre el clima institucional cuya finalidad es conocer su opinión a nivel de su institución educativa, la información brindada es completamente anónima, por lo que responda con sinceridad a todas las preguntas, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. Datos generales: Por favor marque con una X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 20 a 49 () 50 a más ()

II. Instrucciones: En esta sección se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que Ud. considere:

- (1) Totalmente en desacuerdo.
- (2) En desacuerdo.
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- (4) De acuerdo.
- (5) Totalmente de acuerdo.

N°	Liderazgo	1	2	3	4	5
1	El director de la I.E. crea un clima de confianza con todos los docentes					
2	El director promueve espacios donde comunica los logros de la Institución.					
3	El director promueve el establecimiento de acuerdos de convivencia para el desarrollo eficiente y eficaz de la gestión escolar					
4	El director promueve un trato cordial a sus docentes					
5	El personal que labora en la I.E. demuestra la responsabilidad y cumplimiento de su trabajo.					
6	El director propicia el conocimiento, revisión y actualización de los documentos de la gestión escolar para su aplicación.					
	Toma de decisiones	1	2	3	4	5
7	El director toma en cuenta se respeta las opiniones de los docentes					
8	El director valora los aportes realizados en forma grupal o individual o de equipos					

9	El director genera un ambiente de confianza donde se puede expresar libremente sus puntos de vista e ideas.					
10	El director tiene en cuenta la participación de los docentes, en la solución de problemas que se presente en la I.E.					
11	El director asume con responsabilidad las tareas o funciones que se le asignan dentro de la institución educativa.					
12	Los acuerdos realizados en las reuniones y otros, se cumplen en su totalidad.					
	Compromiso laboral	1	2	3	4	5
13	La institución educativa tiene objetivos y metas trazadas producto del consenso con todos los docentes					
14	La institución educativa tiene objetivos y metas claras y definidas, permitiendo el buen entendimiento por la comunidad educativa.					
15	La institución educativa informa los objetivos y metas logradas y por lograr.					
16	La institución educativa, según tu apreciación tiene un clima institucional adecuado, con buena práctica de relaciones interpersonales.					
17	La institución educativa promueve un trato horizontal y comunicación asertiva entre sus miembros.					
18	La institución educativa plantea una visión a mediano y largo plazo, así como los compromisos a asumir para lograrlos.					
	Trabajo en equipo	1	2	3	4	5
19	La institución Educativa propicia el trabajo cooperativo y/o colegiado entre docentes de grado, área o nivel.					
20	El trabajo en equipo permite a los docentes dar solución a los problemas que se presenten					
21	La institución educativa aplica el enfoque inclusivo de atención a la diversidad de los estudiantes en el proceso de la gestión de los aprendizajes.					
22	En la institución educativa se promueve la confianza y el respeto entre docentes					
23	La institución educativa promueve la comunicación y atención pertinente y adecuada con las familias de los estudiantes, convocando su apoyo en el proceso de aprendizaje de sus hijos.					
24	La institución educativa promueve la participación activa y democrática de sus miembros en las diferentes actividades de la gestión escolar, a través de comisiones de trabajo.					

Cuadro de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.861	24

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Baremos e intervalos del cuestionario sobre clima institucional.

Dimensión	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Liderazgo	Del 1 - 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [6 -14] Medio [15-23] Bueno [24-30]
Toma de decisiones	Del 7 - 12	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [6 -14] Medio [15-23] Bueno [24-30]
Compromiso laboral	Del 13 - 18	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [6 -14] Medio [15-23] Bueno [24-30]
Trabajo en equipo	Del 19 - 24	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [6 -14] Medio [15-23] Bueno [24-30]

Cuestionario sobre gestión escolar

Estimado docente.

A continuación, se te presenta un cuestionario sobre la gestión escolar cuya finalidad es conocer su opinión a nivel de su institución educativa, la información brindada es completamente anónima, por lo que responda con sinceridad a todas las preguntas, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

III. Datos generales: Por favor marque con una X su respuesta:

Sexo: Masculino () Femenino ().

Edad: 20 a 49 () 50 a más ()

IV. Instrucciones: En esta sección se presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que Ud. considere:

- (1) Totalmente en desacuerdo.
- (2) En desacuerdo.
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- (4) De acuerdo.
- (5) Totalmente de acuerdo.

N°	Pedagógica curricular	1	2	3	4	5
1	En la institución educativa se promueve un acompañamiento adecuado en las actividades pedagógicas programadas.					
2	En la institución educativa se promueve la innovación y capacitación a docentes en temas de interés.					
3	En la institución educativa se valora el buen desempeño de los docentes en sus actividades pedagógicas y otras relacionadas al trabajo con estudiantes y padres de familia.					
4	En la institución educativa se planifica actividades y se establece tiempos para lograrlo.					
5	En la institución educativa se promueve un monitoreo democrático.					
6	En la institución educativa se toman decisiones democráticas y acertadas para mejorar la enseñanza-aprendizaje.					
	Organizativa	1	2	3	4	5
7	En la I.E. se promueve el cumplimiento de los acuerdos de convivencia entre los docentes.					
8	En la I.E. existen buenas relaciones interpersonales entre docentes.					
9	Los docentes se identifican con la institución educativa.					

10	En la I.E. se promueve el trabajo en equipo para el logro de las metas y objetivos dentro y fuera.					
11	En la I.E. se fomenta la colaboración y participación de los docentes, estudiantes y padres de familia.					
12	En la Institución Educativa, los docentes cumplen con sus responsabilidades.					
13	En la I.E. se delega funciones entre los docentes de acuerdo con su naturaleza.					
	Administrativa	1	2	3	4	5
14	El director administra adecuadamente los recursos materiales de la institución educativa.					
15	El director promueve un adecuado manejo de los recursos económicos de la institución educativa.					
16	El director tiene interés en preservar los bienes y materiales de la institución educativa.					
17	El director realiza reuniones para dar a conocer el balance de los gastos de las actividades realizadas dentro de la institución educativa.					
18	El director promueve el reglamento interno y plan anual de trabajo en la institución educativa.					
19	El director distribuye adecuadamente las funciones administrativas entre docentes de acuerdo a sus roles.					
20	El director monitorea el cumplimiento de las funciones de los docentes					
	Social comunitaria	1	2	3	4	5
21	En la institución educativa existen buenas relaciones interpersonales					
22	En la institución educativa los acuerdos tomados por los padres de familia son en beneficio de la comunidad educativa.					
23	La Institución educativa tiene participación activa dentro de la comunidad.					

Cuadro de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos Válido	10 100,0
		Excluido ^a	0 ,0
		Total	10 100,0
		a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.	

Baremos e intervalos del cuestionario sobre la gestión escolar.

Dimensión	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Pedagógica curricular	Del 1 - 6	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [6 -14] Medio [15-23] Bueno [24-30]
Organizativa	Del 7 - 13	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [7 -16] Medio [17-26] Bueno [27-35]
Administrativa	Del 14 - 20	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [7 -16] Medio [17-26] Bueno [27-35]
Social comunitaria	Del 21 - 23	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo [3 -7] Medio [7-11] Bueno [12-15]

Anexo 2: Ficha técnica.

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre clima institucional												
Autor y año:	<p>ORIGINAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pinedo Vásquez Luxy Janet (2021) • Rodas Huamán Milton Jonny (2021) <p>ADAPTACIÓN: Ninguna</p>												
Objetivo del instrumento:	Conocer la opinión de los docentes sobre el clima institucional que se vive en su Institución Educativa.												
Usuarios:	Docentes de la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Resolución individual anónima. El cuestionario se adaptó al formato de formularios de Google y se envió el enlace vía whatsapp.												
<p>Validez:</p> <p>(Presentar la constancia de validación de expertos)</p>	<p>Fue validado por los siguientes expertos:</p> <table border="0"> <thead> <tr> <th>Grado</th> <th>apellidos y nombres</th> <th>Apreciación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg.</td> <td>Mejía Barturén Manuel</td> <td>Muy adecuado</td> </tr> <tr> <td>Mg.</td> <td>Pinedo Vásquez Yoverlita</td> <td>Muy adecuado</td> </tr> <tr> <td>Dr.</td> <td>Sánchez Albarrán Víctor Enrique</td> <td>Bastante adecuado</td> </tr> </tbody> </table>	Grado	apellidos y nombres	Apreciación	Mg.	Mejía Barturén Manuel	Muy adecuado	Mg.	Pinedo Vásquez Yoverlita	Muy adecuado	Dr.	Sánchez Albarrán Víctor Enrique	Bastante adecuado
Grado	apellidos y nombres	Apreciación											
Mg.	Mejía Barturén Manuel	Muy adecuado											
Mg.	Pinedo Vásquez Yoverlita	Muy adecuado											
Dr.	Sánchez Albarrán Víctor Enrique	Bastante adecuado											
<p>Confiabilidad:</p> <p>(Presentar los resultados estadísticos)</p>	<p>A una muestra de 10 docentes de la Institución Educativa se aplicó el instrumento validado y los datos se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 25. Con los siguientes resultados:</p> <table border="0"> <tr> <td>Alfa de Cronbach</td> <td>N de elementos</td> </tr> <tr> <td>0.861</td> <td>24</td> </tr> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	0.861	24								
Alfa de Cronbach	N de elementos												
0.861	24												

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre gestión escolar												
Autor y año:	<p>ORIGINAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pinedo Vásquez Luxy Janet (2021) • Rodas Huamán Milton Jonny (2021) <p>ADAPTACIÓN: Ninguna</p>												
Objetivo del instrumento:	Conocer su opinión sobre la gestión escolar que se realiza en la Institución Educativa.												
Usuarios:	Docentes de la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio.												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Resolución individual anónima. El cuestionario se adaptó al formato de formularios de Google y se envió el enlace a su correo personal o por whatsApp.												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	<p>Fue validado por los siguientes expertos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grado</th> <th>apellidos y nombres</th> <th>Apreciación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mg.</td> <td>Mejía Barturén Manuel</td> <td>Muy adecuado</td> </tr> <tr> <td>Mg.</td> <td>Pinedo Vásquez Yoverlita</td> <td>Muy adecuado</td> </tr> <tr> <td>Dr.</td> <td>Sánchez Albarrán Víctor Enrique</td> <td>Bastante adecuado</td> </tr> </tbody> </table>	Grado	apellidos y nombres	Apreciación	Mg.	Mejía Barturén Manuel	Muy adecuado	Mg.	Pinedo Vásquez Yoverlita	Muy adecuado	Dr.	Sánchez Albarrán Víctor Enrique	Bastante adecuado
Grado	apellidos y nombres	Apreciación											
Mg.	Mejía Barturén Manuel	Muy adecuado											
Mg.	Pinedo Vásquez Yoverlita	Muy adecuado											
Dr.	Sánchez Albarrán Víctor Enrique	Bastante adecuado											
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>A una muestra de 10 docentes de la Institución Educativa se aplicó el instrumento validado y los datos se sometieron a la prueba de Alfa de Cronbach con el programa SPSS versión 25. Con los siguientes resultados:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alfa de Cronbach</th> <th>N de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0.895</td> <td>23</td> </tr> </tbody> </table>	Alfa de Cronbach	N de elementos	0.895	23								
Alfa de Cronbach	N de elementos												
0.895	23												

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Manuel Mejía Barturén, con Documento Nacional de Identidad N° 4283471, de profesión docente, grado académico de Magister en Administración de la Educación, con código de colegiatura 052-01117, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa N° 16885 “Jesús de Nazaret” – Chirinos – San Ignacio.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario sobre clima institucional**, cuyo propósito es conocer la opinión sobre el clima institucional que se practica en una Institución Educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 16491 “Misael Palacios Ruiz” – San Ignacio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Congruencia con los indicadores.	X				
4. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado ()

PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Jaén, a los 07 días del mes de febrero del 2022.

Apellidos y nombres: Mejía Barturén Manuel

DNI: 42834717 Firma:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Yoverlita Pinedo Vásquez, con Documento Nacional de Identidad N° 40696550, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa Estratégica, con código de colegiatura 179479, labor que ejerzo actualmente como docente en la Institución Educativa N° 16573 “Raúl Porras Barrenechea” - San José del Alto – Jaén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario sobre clima institucional**, cuyo propósito es conocer la opinión sobre el clima institucional que se practica en una Institución Educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 16491 “Misael Palacios Ruiz” – San Ignacio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar.	X				
3. Congruencia con los indicadores.	X				
4. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Jaén, a los 07 días del mes de febrero del 2022.

Apellidos y nombres: Pinedo Vásquez Yoverlita DNI: 40696550

Firma: 

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Víctor Enrique Sánchez Albarrán, con Documento Nacional de Identidad. N° 19322467, de profesión docente, grado académico de Doctor En Administración De La Educación, con código de colegiatura CPP 384746, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”- Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario sobre clima institucional**, cuyo propósito es conocer la opinión sobre el clima institucional que se practica en una Institución Educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 16491 “Misael Palacios Ruiz” – San Ignacio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones:

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar.			X		
3. Congruencia con los indicadores.		X			
4. Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Jaén, a los 07 días del mes de febrero del 2022.

Apellidos y nombres: Víctor Enrique Sánchez Albarrán

DNI: 19322467

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Manuel Mejía Barturén, con Documento Nacional de Identidad N° 42834717, de profesión docente, grado académico Magister en Administración de la Educación, con código de colegiatura 052-01117, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa N° 16885 “Jesús de Nazaret” – Chirinos – San Ignacio.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario sobre gestión escolar**, cuyo propósito es conocer la opinión sobre la gestión escolar que se realiza en una Institución Educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 16491 “Misael Palacios Ruiz” – San Ignacio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Congruencia con los indicadores.	X				
4. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado ()

PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Jaén, a los 07 días del mes de febrero del 2022.

Apellidos y nombres: Mejía Barturén Manuel

DNI: 42834717

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Yoverlita Pinedo Vásquez, con Documento Nacional de Identidad N° 40696550, de profesión docente, grado académico Magister en Gerencia Educativa Estratégica, con código de colegiatura 179479, labor que ejerzo actualmente como docente, en la Institución Educativa N° 16573 “Raúl Porras Barrenechea” – San José del Alto – Jaén.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario sobre gestión escolar**, cuyo propósito es conocer la opinión sobre la gestión escolar que se realiza en una Institución Educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 16491 “Misael Palacios Ruiz” – San Ignacio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Congruencia con los indicadores.	X				
4. Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (X) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Jaén, a los 07 días del mes de febrero del 2022.

Apellidos y nombres: Pinedo Vásquez Yoverlita

DNI: 40696550 Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Víctor Enrique Sánchez Albarrán, con Documento Nacional de Identidad N° 19322467, de profesión docente, grado académico de Doctor en Administración de la Educación, con código de colegiatura CPP 384746, labor que ejerzo actualmente como docente en la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” – Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **cuestionario sobre gestión escolar**, cuyo propósito es conocer la opinión sobre la gestión escolar que se realiza en una Institución Educativa, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 16491 “Misael Palacios Ruiz” – San Ignacio.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar.		X			
3. Congruencia con los indicadores.		X			
4. Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado (X) A= Adecuado () PA= Poco adecuado () No adecuado ()

Jaén, a los 07 días del mes de febrero del 2022.

Apellidos y nombres: Víctor Enrique Sánchez Albarrán

DNI: 19322467

Firma:



Anexo 4: Base de datos.

CLIMA INSTITUCIONAL					DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN ESCOLAR					
Unidades de análisis	L	TD	CL	TE	Clima institucional	PC	O	A	SC	Desempeño gestión escolar
1	4,2	3,2	4,3	3,8	12,6	3,3	3,6	4,0	4,7	12,1
2	4,2	4,0	3,7	4,0	12,8	3,5	3,3	4,0	4,0	11,8
3	4,8	4,2	4,0	4,3	14,1	4,5	3,7	4,1	4,7	13,5
4	3,7	4,0	4,0	4,0	12,7	4,0	3,7	4,0	4,0	12,7
5	3,8	4,0	4,0	3,5	12,7	4,0	4,6	3,7	3,3	13,1
6	5,0	4,8	5,0	5,0	16,1	4,5	5,0	4,9	4,7	15,5
7	4,3	4,0	4,2	4,3	13,6	4,2	4,1	4,4	4,3	13,8
8	3,8	4,0	4,0	4,0	12,8	4,0	4,0	3,4	4,0	12,4
9	5,0	5,0	5,0	5,0	16,3	5,0	5,0	5,0	5,0	16,3
10	3,2	3,0	3,7	3,3	10,7	4,0	3,6	2,7	3,3	11,1
11	5,0	4,3	4,2	5,0	14,8	4,0	4,1	4,3	5,0	13,7
12	4,0	4,2	4,2	4,2	13,4	4,0	3,9	3,4	3,3	12,1
13	5,0	5,0	5,0	4,2	16,0	4,7	4,9	5,0	5,0	15,8
14	3,3	3,2	3,5	3,3	10,8	3,5	3,1	2,7	3,3	10,2
15	4,0	4,0	4,3	4,5	13,5	4,3	4,4	4,0	4,0	13,8
16	2,3	1,0	1,3	1,2	5,0	1,3	1,4	1,7	2,7	5,1
17	4,8	4,8	5,0	4,5	15,8	5,0	4,7	4,1	4,3	14,9
18	4,3	4,3	4,2	4,3	13,9	3,0	4,0	3,6	4,0	11,6
19	4,5	4,2	4,5	4,0	14,2	4,3	4,4	4,1	4,0	13,9
20	4,7	4,2	4,3	4,2	14,2	4,3	4,1	4,3	4,3	13,8
21	4,2	4,0	4,3	4,3	13,6	3,5	4,4	3,7	4,3	12,7
22	4,0	4,7	4,2	4,2	13,9	4,3	4,1	4,0	4,0	13,5
23	4,0	4,0	4,3	4,0	13,3	4,2	3,9	3,6	4,0	12,6
24	4,3	4,3	4,2	4,5	14,0	2,8	3,4	4,1	4,3	11,5
25	4,3	4,0	4,0	4,0	13,3	3,2	3,7	3,7	3,7	11,5
26	4,3	4,0	3,8	3,7	13,1	3,5	3,6	3,4	3,7	11,4
27	4,2	4,3	4,3	4,2	13,9	4,0	4,0	4,3	4,0	13,3
28	4,2	3,5	4,2	3,5	12,7	4,3	3,9	3,4	4,0	12,6
29	5,0	5,0	4,8	5,0	16,1	4,8	4,6	4,6	5,0	15,2
30	4,5	4,3	4,3	4,5	14,3	4,0	4,4	4,4	4,7	14,0

Variable: Clima institucional.

Dimensiones: L (liderazgo), TD (toma de decisiones), CL (compromiso laboral) y TE (trabajo en equipo).

Variable: Desempeño de la gestión escolar.

Dimensiones: PC (pedagógica curricular), O (organizativa), A(administrativa) y SC (social comunitaria).

Anexo 5: Autorización de la Institución Educativa.



**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN IGNACIO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 16491. "MISAEAL PALACIOS RUIZ"**



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Las PIRIAS, 06 de setiembre de 2021.

OFICIO N° 050 - 2021/GR-DRE.CAJ/UGEL.SI/IE. N° 16491 MPR/LP-CH/D.

SEÑOR : Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo.

ASUNTO : Autorización para desarrollar la investigación y aplicar los instrumentos.

REFERENCIA: Carta de solicitud de autorización.

Me es grato dirigirme al despacho de su digno cargo para expresarle mi cordial saludo, y a la vez comunicar lo siguiente:

Que, en mérito a la carta de solicitud, mi despacho, AUTORIZA a los Profesores LUXY JANET PINEDO VÁSQUEZ con DNI. N° 43811284 y MILTON JONNY RODAS HUAMÁN con DNI 40439934, para que, en su calidad de Maestros de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI - Programa Académico de Maestría en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa, desarrolle la investigación denominada Relación entre clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa "Misael Palacios Ruiz" - San Ignacio, 2021 y en consecuencia, APLIQUE los instrumentos de recolección de datos.

Agradeciendo por la atención, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Pedro Miguel Castilla Wazquez
Pedro Miguel Castilla Wazquez
DIRECCIÓN

CENTRO POBLADO LAS PIRIAS - CHIRINOS

Anexo 6: Matriz de consistencia.

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Relación entre clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.</p>	<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - ¿San Ignacio, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022? - ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución 	<p>Hipótesis general El clima institucional se relacionará significativamente con el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.</p> <p>Hipótesis nula El clima institucional no se relacionará significativamente con el desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El clima institucional se relacionará significativamente con la dimensión pedagógica curricular del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022 	<p>Objetivo General Analizar la relación entre el clima institucional y desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Describir la relación entre el clima institucional y la dimensión pedagógica curricular del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022 - Describir la relación entre el clima institucional y la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022 - Describir la relación entre el clima institucional y la 	<p>Variable 1 Clima institucional</p> <p>Variable 2 Gestión escolar</p> <p>Variable interviniente Sexo. Edad. Nombrado. Contratado.</p>	<p>Dimensiones 1 Liderazgo. Toma de decisiones. Compromiso laboral. Trabajo en equipo.</p> <p>Dimensiones 2 Pedagógica curricular. Organizativa. Administrativa. Social comunitaria.</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Métodos: Hipotético – Deductivo. Descriptivo. Analítico. Inductivo.</p> <p>Diseño: Población muestra: 30 docentes nombrados y contratados.</p> <p>Técnicas instrumentos de recolección de datos: Encuesta y cuestionario de ambas variables.</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Software estadístico IBM SPSS Statistics 25.</p>

	<p>Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022?</p>	<p>- El clima institucional se relacionará significativamente con la dimensión organizativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022</p> <p>- El clima institucional se relacionará significativamente con la dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022</p> <p>- El clima institucional se relacionará significativamente con la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022</p>	<p>dimensión administrativa del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022</p> <p>- Describir la relación entre el clima institucional y la dimensión social comunitaria del desempeño de la gestión escolar en la Institución Educativa “Misael Palacios Ruíz” - San Ignacio, 2022</p>			<p>Medidas de tendencia central. Medidas de dispersión.</p> <p>Coefficientes de correlación rho de Esperman.</p>
--	--	--	---	--	--	--