



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión directiva y clima organizacional en una institución
educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Cabeza Heredia, Claudia Irene (orcid.org/0009-0003-6610-3125)

ASESORES:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

Dr. Pereda Guanilo, Víctor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi hija Larissa y esposo Emerson por su apoyo incondicional y ánimo que me brindan día a día y me enseñan a no rendirme para conseguir mis metas.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por el espacio compartido en el desarrollo del programa y haberme facilitado todos los recursos necesarios y docentes que despertaron en mí la curiosidad para desarrollar la investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023", cuyo autor es CABEZA HEREDIA CLAUDIA IRENE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del
2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 14-08-2023 21:19:20

Código documento Trilce: TRI - 0637436



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CABEZA HEREDIA CLAUDIA IRENE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR

VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CLAUDIA IRENE CABEZA HEREDIA DNI: 46485114 ORCID: 0009-0003-6610-3125	Firmado electrónicamente por: CCABEZAHE3 el 02- 08-2023 19:52:58

Código documento Trilce: TRI - 0637452



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	iii
Declaratoria de Originalidad del Autor	iv
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Prueba de normalidad</i>	17
Tabla 2 <i>Niveles de Gestión Directiva y Clima Organizacional</i>	18
Tabla 3 <i>Correlaciones entre Gestión Directiva y Clima Organizacional</i>	19
Tabla 4 <i>Niveles de Gestión Pedagógica y Clima Organizacional</i>	20
Tabla 5 <i>Correlaciones entre Gestión Pedagógica y Clima Organizacional</i>	21
Tabla 6 <i>Niveles de Gestión Administrativa y Clima Organizacional</i>	21
Tabla 7 <i>Correlaciones entre Gestión administrativa y Clima Organizacional</i>	22
Tabla 8 <i>Niveles Gestión Organizacional y Clima Organizacional</i>	23
Tabla 9 <i>Correlaciones entre Gestión organizacional y Clima organizacional</i>	24
Tabla 10 <i>Niveles de Gestión Comunitaria y Clima Organizacional</i>	24
Tabla 11 <i>Correlaciones entre Gestión Comunitaria y Clima Organizacional</i>	25
Tabla 12 <i>Rangos de confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach</i>	57

Índice de gráficos, figuras e ilustraciones

Figura 1 Esquema de la Investigación	11
--	----

RESUMEN

Esta investigación buscó describir la problemática existente en un centro educativo de Trujillo; con la finalidad de determinar la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023. Para ello, la metodología empleada fue de tipo básica, no experimental transversal y alcance correlacional. La población estuvo conformada por la plana docente y jerárquica de la institución y la muestra constituida por 25 trabajadores de la institución educativa en cuestión. El instrumento de recogida de datos utilizado en este estudio fue un cuestionario aplicado mediante una encuesta. La normalidad de los datos se evaluó a través de la prueba de Shapiro-Wilk, la misma que confirmó la no normalidad en la distribución de los datos, por ello, se recurrió a la prueba de correlación de Spearman. Los resultados de la investigación revelaron una relación directa, fuerte y significativa, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,854 y un nivel de significancia menor a 0,05. Concluyendo que existe relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo.

Palabras clave : gestión directiva, clima organizacional, institución educativa.

ABSTRACT

This research sought to describe the existing problems in an educational center in Trujillo; in order to determine the relationship between management and organizational climate in an educational institution at the initial level, El Porvenir-Trujillo, 2023. For this purpose, the methodology used was basic, non-experimental, cross-sectional and correlational. The population consisted of the teaching and hierarchical staff of the institution and the sample consisted of 25 employees of the educational institution in question. The data collection instrument used in this study was a questionnaire applied by means of a survey. The normality of the data was evaluated by means of the Shapiro-Wilk test, which showed non-normality in the distribution of the data; therefore, the Spearman correlation test was used. The results of the investigation revealed a direct, strong and significant relationship, with a Spearman correlation coefficient of 0.854 and a significance level of less than 0.05. The conclusion is that there is a relationship between management and organizational climate in the El Porvenir-Trujillo preschool.

Keywords: Management, organizational climate, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas actualmente necesitan contar con un eficiente personal directivo que se encargue de gestionar y liderar el centro educativo solventando las necesidades que hoy en día la educación requiere, para brindar una enseñanza de calidad (Chávez et al., 2019), lo cual, incrementa con tener un clima laboral entre los docentes que conforma el colegio educativo (Bohorquez y Andrade, 2021).

Un clima organizacional es una herramienta positiva porque permite afrontar los desafíos de la educación, compromete al educador con el servicio que presta y genera competitividad (Sagredo y Castelló, 2019) siendo vital la gestión que desarrolle el directivo porque será el encargado de brindar los medios necesarios a todo el personal, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) solo el 9% de los medios de las escuelas serán reducidos.

Sin embargo, las escuelas no cuentan con personal que desarrollen una eficiente gestión directiva debido a la falta de capacitaciones a los profesionales para convertirse en líderes educativos (Majo et al., 2022) ocasionando no poder contar con un óptimo clima organizacional, porque los administrativos se centran en desarrollar los planes académicos (Armoa, 2021).

El problema se evidencia en las escuelas de Latinoamérica, donde se requiere de profesionales que estén preparados para tener tan importante cargo de los establecimientos donde los niños aprenden a desarrollarse entre la sociedad (López y López, 2019), puesto que, cuando existe una preocupación de la dirección los colaboradores mejoran su desempeño y se obtendrá una educación de calidad sobre todo en los primeros niveles de educación (Copado et al., 2022).

De acuerdo con el informe emitido por la UNESCO, entre los países que tienen un promedio menor de deficiencias en sus directivos se encuentra Guatemala con 35.4%, sin embargo, para otros países el problema agrava como en el caso México quien tiene una alta tasa de falacias en las funciones de gestión ocasionadas por la falta de estudios concluidos por parte de los profesionales con 72.4%, seguido de Cuba en 80.9 %, Argentina 89.4 % y el Perú con 94.9 %, donde casi el total de profesionales necesitan conocer cómo administrar un centro

educativo que permita tener un adecuado clima dentro de la empresa (López et al., 2019).

En el Perú, la educación carece de una calidad en la instrucción y/o enseñanza a consecuencia que los centros educativos no cuentan con un personal capacitado que sepa gestionar. De acuerdo con la evaluación del MINEDU (2018), se estableció que el rol que desempeñaron los directivos llegó a un promedio de 26%, evidenciando un deficiente proceso de gestión donde se pueda mantener un adecuado clima organizacional (Tarrillo et al., 2021).

Como medio de poder fortalecer las deficiencias en gestión directiva en el País, en un estudio de Misad et al. (2022), recomendó que el estado brinde becas a los directivos con la finalidad de capacitarlos y conozcan cómo desarrollan una gestión directiva pertinente impulsándolos a obtener mejoras en el clima laboral.

Entre los centros educativos que carecen de una gestión directiva se encuentra una institución inicial en el distrito del Porvenir, ubicada en el departamento de Trujillo, puesto que, la parte directiva del colegio tiene desconocimiento en temas relacionados a la gestión directiva generando un descontento entre los docentes y por ende un bajo clima organizacional.

Por todo lo expuesto, se tiene como problemática en la investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?; las problemáticas específicas analizadas son: (a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?; (b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?; (c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?; (d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?

La investigación posee una justificación teórica, porque será respaldada con bases teóricas, tomando en consideración información válida de revistas científicas, libros web, entre otros, dando veracidad a la información de las variables. Asimismo, respecto a la justificación metodológica empleó el método científico, a través de instrumentos que fueron validados previamente por juicio de expertos y servirán para futuros estudios. Además, se justifica desde el aspecto práctico, con

análisis respectivo a los resultados en busca de información sobre el establecimiento educativo y la importancia en la aplicación de una gestión directiva, teniendo la finalidad de mejorar el clima dentro de la organización.

La investigación considera como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023; así también se considera como objetivos específicos: (a) Determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023; (b) Determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023; (c) Determinar la relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023. (d) Determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

El trabajo de investigación considera la elaboración de hipótesis, siendo la hipótesis general: Existe relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023; como hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023; (b) Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023; (c) Existe relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023. (d) Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Cruz et al. (2023) plantearon en su publicación el propósito de determinar el vínculo entre el éxito pedagógico y el clima organizacional educativo. Se utilizó un pretest para diagnosticar la situación inicial. Los hallazgos y alcances de las herramientas se evidenciaron en el postest, lo que permitió comprobar las limitaciones formativas que surgen en ambientes de trabajo desafiantes. Además, se demostró la eficacia de las herramientas de gestión, ya que mejoraron los niveles y dimensiones.

En Chile, Sagredo et al. (2019) investigaron la influencia existente asociada a la motivación, gestión directiva y el compromiso de los educadores en un centro educativo. La metodología empleó el alcance correlacional, considerando un diseño no experimental mediante el corte transversal. Además, participaron 40 docentes de los municipios de Los Ángeles y Concepción como muestra. Los resultados evidenciaron una conexión directa de 0.623 y confiable con un $p < 0.01$ entre las variables estudiadas. Así mismo, en cuanto a la relación de Gest. Direc. Y compromiso docente se estableció un Rho significativo directo de 0.778 con un $p < 0.01$. Siendo que, ante una adecuada gestión se mejoraría el clima organizacional.

En Ecuador, Bohorquez y Andrade (2021) a través de su artículo propusieron como propósito contribuir en la mejora de una gestión directiva a través de estrategias motivacionales que mejoren el clima organizacional. Se empleó el método histórico-lógico para identificar teorías sobre las variables investigadas en contextos educativos. Se administró una encuesta a 15 maestros de la institución, mediante ello se obtuvieron hallazgos en los que se evidenció que el 805 de docentes consideran que un clima organizacional favorable mejora las conexiones dentro de la sociedad formativa influyendo de manera positiva.

En Costa Rica, Blanco et al. (2021), abarcan en su artículo el objetivo de estudiar el clima organizacional, bajo el enfoque multifactorial en colegios públicos que pertenezcan a la Dirección Regional de Educación. La metodología fue cuantitativa, ex post facto y transversal, descriptiva. Se conformó de 657 maestros. Los resultados revelan que el clima organizacional entre el cuerpo docente es adecuado. Es importante destacar las buenas relaciones con las personas que ocupan cargos directivos. Sin embargo, los datos muestran puntuaciones más

bajas en las relaciones entre colegas.

En Colombia, Salinas y Bejas (2019) plantearon como objeto de estudio examinar la elección de decisiones en el clima organizacional bajo la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital. Su metodología de enfoque cuantitativo, desarrollando un diseño no experimental, el corte implementado transversal y con un alcance descriptivo. La muestra fue censal a 4 administrativos y 69 maestro. Los hallazgos revelaron que las elecciones tomadas no albergaban las ideas de los docentes. Únicamente se medita la postura del administrador o directivo. Concluyendo que existe la presencia de un clima organizacional autoritario en el instituto, diferenciado por medidas individuales y no programadas, lo que genera incomodidad en la comunidad docente y conductas hostiles que afectan la calidad de los conocimientos pedagógicos en los centros educativos.

Pintado (2022) en Tumbes, investigó en su estudio el vínculo del clima en una organización y su forma de gestión directiva de un colegio. El estudio implementó una metodología cuantitativa desarrollando un alcance correlacional, el corte transversal y diseño no experimental. Se contó con 34 profesores. Los resultados encontraron una relación significativa entre las variantes $Rho = 0,937$ y el valor de p fue descendente a $0,01$, demostrando la existencia de una correlación significativamente alta. Se diagnosticó una conexión entre las dimensiones de la GD de acuerdo con el Rho : 0.90 en pedagógica, 0.78 de administrativa, organizacional con 0.817 y 0.933 comunitaria y todas con una sig. menor al 5% . En conclusión, se valora el rol que cumple la gestión directiva frente a la mejora del clima organizacional.

Rázuri (2019) estuvo orientada a efectuar un análisis sobre la influencia del clima en un centro educativo y la gestión emitida en su dirección. La metodología estuvo enfocada a ser cuantitativa de diseño no experimental con alcance descriptivo - correlacional. En cuanto a los colaboradores de esta investigación se constituyó por 100 pedagogos, quienes desarrollaron el instrumento aplicado que fue la encuesta. Finalmente, en los resultados hallados se diagnosticó una relación significativa con una $Rho 0,876$; p . valor $< 0,01$. Determinando así que la gestión directiva puede influir tanto como positiva o negativamente con el clima dentro de la escuela.

En el estudio realizado por Buendia (2019) planteó como propósito general, establecer el vínculo entre la gestión directiva y aprendizaje organizacional, cuyo enfoque fue cuantitativo, descriptivo y de nivel correlacional. Además, como

instrumento se usó dos cuestionarios, ambos desarrollados por 34 maestros quienes formaron el tamaño de muestra. La principal deducción encontrada en la investigación fue la inexistencia de asociación positiva entre los elementos evaluados respecto a Pearson de 0.20 y con una significancia de 0.005, indicando una conexión positiva débil.

En el estudio realizado por Murillo (2020) tuvo como finalidad conocer la influencia del clima en los estilos de gestión utilizados en un centro educativo. La metodología fue cuantitativa, no experimental y de alcance correlacional. Para obtener resultados se consideró una muestra integrada por 35 docentes a los cuales se administró una encuesta revelando que el 83.3% de los participantes, el clima organizacional estaba en un rango moderado y respecto a la otra variable directiva, un 16.7% indicaron que estaba en alto nivel, además de una correlación de 0.68 y sig. en 0.01. En conclusión, se establece una predisposición positiva en las variables.

Vera (2021) desarrolló su trabajo de investigación en el que planteó conocer la incidencia asociada a la comisión directiva y el ambiente relacionado al desempeño ejercido por parte de los docentes. La naturaleza de este estudio se basó en ser cuantitativa, con diseño no experimental y de alcance correlacional, asimismo, el desarrollo de los instrumentos utilizados se aplicó en una muestra de 114 pedagogos. Los hallazgos mostraron que los puntajes en las variables fueron 15.049 y 26.856^a, muy superiores al punto de corte de 4 del modelo de análisis y reforzados por una significancia de $p = 0,000 < 0,05$. Se reportó una correspondencia positiva entre el liderazgo, el ambiente laboral y su repercusión en el desempeño de los profesores.

Con respecto a la parte teórica, se definirá primero a la gestión directiva, la cual hace referencia a los actos y decisiones que ejecutan los líderes y gerentes de una organización para lograr los propósitos de la organización. Según Daft (2014), la gestión directiva implica efectuar una planificación, organización, liderando los recursos de la organización, incluyendo el capital humano, financiero y tecnológico. La gestión directiva también implica la toma de decisiones estratégicas y tácticas para llegar a realizar las metas de la organización y garantizar su éxito a largo plazo.

Según Robbins y Coulter (2017), la gestión directiva implica la identificación de las aspiraciones empresariales, además de la planificación y asignación de recursos, la supervisión y evaluación del desempeño, y las determinaciones

relacionadas a las variaciones del ámbito empresarial. Una gestión directiva efectiva puede ser relevante en el desempeño y la productividad de los colaboradores, así como en el éxito general de la entidad.

De acuerdo a Henry Fayol (1930, como se cita en Chiavenato, 2007), a través de su modelo teoría de la administración, describe que todo ejecutivo debe tener en cuenta cinco capacidades al momento de dirigir el talento humano es: planear las metas u objetivos que va a desarrollar la empresa; organizar adecuadamente la estructura dentro de la empresa, como también las redes de apoyo para las personas que van a trabajar; dirigir al talento humano en dirección de lo que se planteó en un principio; coordinar entre todos los sistemas dentro de la empresa para poder trabajar en conjunto y por último, controlar o supervisar que el desarrollo de las actividades se realicen de la manera deseada. Esto también se considera como gestión administrativa, es por eso que el autor refiere que las tareas de gestión aplicadas dentro de la empresa, deben ser proporcionales, en donde el proceso de elecciones recae no solo en los administrativos, sino entre todos los niveles de liderazgo en la estructura de mando realizada en un principio.

También se refiere en la teoría de Pozner (2000), que la gestión que se realice en las empresas requieren capacidades de liderazgo que permita dirigir y administrar según el nivel de compromiso y responsabilidad que deba cumplir la directiva, con el fin de lograr los objetivos planteados por la entidad. El autor refiere que la burocracia dentro de los establecimientos educativos, se exhibe como un problema que genera atraso dentro del área administrativa y por ende, ralentizan las funciones de los administrativos, manifestándose en el ambiente de trabajo, los maestros desmotivados, la desconfianza en el proceso de elecciones, el no poder adaptarse a las modificaciones, entre otros aspectos importantes. Es por ello que el autor señala cuatro dimensiones que permiten observar el grado de gestión dentro de la casa de estudios.

La primera dimensión es la pedagógica, la cual es importante porque plantea las metas, intenciones y técnicas a emplear en un centro educativo, las cuales pueden variar dependiendo del nivel educativo, la modalidad (pública o privada), el enfoque educativo, entre otros factores. Sin embargo, por lo general, la finalidad primordial es suministrar una enseñanza de excelencia donde el desarrollo integral sea óptimo de los escolares y los prepare para la vida académica y laboral. Para lograr esto, se establecen diferentes planes y programas educativos, se definen estrategias pedagógicas y se implementan diferentes recursos y tecnologías

educativas adecuadas al nivel y necesidades de los estudiantes (Pozner, 2000).

La siguiente dimensión es la administrativa, la cual incluye la planificación académica, la organización del centro y la obtención de los recursos tanto financieros como materiales. Los directivos y administradores tienen el rol de liderar y coordinar las acciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos educativos y el adecuado procesamiento de educación. Los profesores, tienen un papel importante en la ejecución de las acciones pedagógicas aprobadas, y deben coordinar constantemente con los demás profesores y con los directivos para avalar el proceso eficaz educativo. Además, la Dimensión Administrativa debe proporcionar los materiales y recursos educativos necesarios (Pozner, 2000).

La próxima dimensión es la organizacional, la cual trata de coadyuvar la institución a una adecuada organización de las actividades que serán realizadas en el centro educativo con la finalidad de tener un orden y control (Pozner, 2000).

La dimensión comunitaria consiste en, mantener el nivel organizativo al aceptar el ingreso de estudiantes de distintos ambientes, por lo que, los directivos manifiestan su nivel de liderazgo, y gestionan un cambio en el centro escolar de ser necesario, contando con profesionales de calidad que apoyen y ejerzan cambios positivos en la población (Pozner, 2000).

Para el desarrollo de la variable clima organizacional (C.O), alude al medio o atmósfera que se percibe en una organización, determinado por las actitudes, percepciones y expectativas de sus miembros. Según Ceballos et al. (2016), el clima organizacional puede afectar el rendimiento de los recursos humanos, como también su satisfacción y por ende su compromiso y la productividad en los resultados de la organización en general. Este concepto está relacionado con la cultura organizacional y puede ser influenciado por factores como mantener un eficiente liderazgo, comunicación, motivación y la relación entre los empleados.

Por otro lado, García et al. (2013), consideran que el clima organizacional se construye a partir de la apreciación de los empleados sobre factores como la comunicación, la estructura organizacional, las políticas de recursos humanos y las relaciones interpersonales. Este concepto puede afectar al desempeño de los colaboradores y en consecuencia el alcance de objetivos de la compañía en general. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones valoren el clima organizacional y formulen estrategias para enriquecer las condiciones de trabajo y promover un ambiente positivo y productivo.

Likert (1986, citado en Vázquez y Guadarrama, 2001) a través de su teoría de los sistemas gerenciales, refiere que el clima organizacional se condiciona sumamente de las cualidades que posean los supervisores al momento de tratar con sus empleados, recalcando que la problemática de las organizaciones hoy en día, son las malas gestiones que presentan los directivos, puesto que al no estructurar adecuadamente la comunicación dentro de la empresa, como también los bajos niveles de confianza que existe entre ellos con sus colaboradores, los termina agobiando, generando una administración basada en amenazas e infravaloración del talento humano. Es por ello que, el autor plantea medir el ambiente laboral en base a cuatro sistemas que señalan si las aptitudes del supervisor del talento humano son positivas o no.

El primero consiste en un sistema autoritario explotador, el cual consiste en administrativos que no cuentan con la seguridad del rendimiento de los empleados y, en consecuencia, no se les permite opinar dentro en los acuerdos que tome la empresa; el segundo sistema trata sobre la autoridad benevolente, en el cual los subordinados tienen cierta libertad de expresarse, pero siguen recibiendo órdenes que limiten su iniciativa y creatividad; el tercero es un sistema consultivo, que busca conversar con sus colaboradores, y en base a lo acordado, plantear las metas, dándoles la libertad de cumplir sus funciones de forma creativa, sin embargo, las decisiones importantes, se toman entre los supervisores; el cuarto sistema consiste en uno participativo, en el que todos tienen poder de tomar decisiones, esto debido a que los administrativos presentan la seguridad de que sus ayudantes realizaran bien sus funciones, también algunas empresas presenta una comunicación es horizontal (Gil y Giner, 2007).

Por otra parte, el estudio se cimenta en el postulado teórico de Litwin y Stringer (1968) quienes exponen como la motivación influye enormemente en cómo se desempeña la persona dentro de su entorno, y esta se ve afectada por la percepción que tenga el trabajador sobre su entorno laboral, ya sea entre la relación con sus supervisores, compañeros, clientes o con sus funciones dentro de la empresa. Dentro de su teoría proponen que, el clima dentro de la organización se puede medir en base el punto de vista que tenga el participante respecto a su entorno laboral y como esta se relaciona con su conducta y productividad. Es por ello que, plantearon cuatro dimensiones que reflejen el ambiente dentro de la organización, las cuales son: la estructura, la recompensa, las relaciones y la identidad (Acosta y Venegas, 2014).

La dimensión estructura se encuentra relacionada con la forma en cómo se organizan las actividades en la institución, la cual es vital para que todos los empleados conozcan las funciones a realizar y qué objetivos se deben ir logrando hasta llegar a cumplir con el resultado final. La dimensión recompensa es otorgar un incentivo a los colaboradores de una organización o entidad con el propósito de obtener de generar un ambiente confortable e involucramiento y compromiso de los mismos para que continúe con una eficiente motivación del personal en la entidad educativa. A la dimensión relaciones se la entiende como la manera en que los colaboradores de una institución se puedan comunicar con los demás miembros para fortalecer el C.O. en una institución académica. Por último, hablar de identidad es el compromiso que la persona siente en el lugar donde se encuentra ejerciendo sus responsabilidades laborales, en este caso el centro educativo, para obtener una motivación constante en el cumplir de los objetivos tanto institucionales como personales (Pintado, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

De tipo básico, debido a que profundizó información teórica conceptual, permitiendo incrementar los estudios científicos mediante la recopilación de datos (Arias y Covinos, 2021; CONCYTEC, 2018).

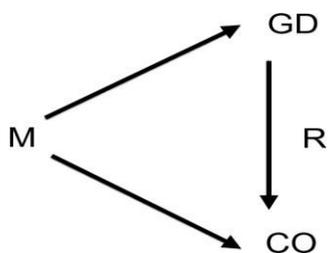
3.1.2 Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño no experimental porque las variables de estudio fueron medidas prescindiendo de intervenciones directas. Es decir, la gestión directiva y el clima organizacional se estudiaron en su entorno natural, sin exponerlas a ningún estímulo experimental. Asimismo, es no experimental aplicado de manera transversal debido a que los datos se recopilaron en un punto específico en el tiempo (Ñaupas et al., 2018).

En relación al nivel de estudio, es correlacional simple porque busca determinar el grado de relación o nivel de asociación entre dos variables cuantitativas dentro de una muestra determinada, prescindiendo de la inclusión de variables intervinientes. En concreto, se propone determinar la relación entre gestión directiva y clima organizacional (Cabezas et al., 2018). El esquema del diseño se presenta en la figura 1.

Figura 1

Esquema de un diseño correlacional



Nota. Adaptado de Escobar y Bilbao (2020)

Donde: GD es gestión directiva; CO es clima organizacional; R representa la relación entre las variables; y M es la muestra.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable independiente: Gestión directiva

- Definición conceptual: Según Daft (2014), la gestión directiva implica planificar, organizar, liderar y controlar los recursos de la entidad empresarial, incluyendo el capital humano, financiero y tecnológico.

- Definición operacional: La variable gestión directiva se operacionaliza mediante 3 dimensiones, mediante una escala Likert con puntajes desde el 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre); es por ello que las dimensiones que consideran son:

- Dimensión Pedagógica, cuyos indicadores son: mesas de trabajo, cambios pedagógicos, supervisión, promoción de estrategias y monitoreo; administrativa, cuyos indicadores son: toma de decisiones, trabajo con aliados, labor investigativa, elaboración del plan institucional y planificación; organizacional, con indicadores como: delegación de responsabilidades, motivación al trabajo, distribución de recursos y dirección de funciones; comunitaria, con indicadores como: participación activa, redes de contacto y participación en redes sociales

Esta variable tiene una escala de medición ordinal.

3.2.2. Variable dependiente: Clima Organizacional.

- Definición conceptual: Según Ceballos et al. (2016) es el medio o atmósfera que se percibe en una organización, determinado por las actitudes, percepciones y expectativas de sus colaboradores.

- Definición operacional: La variable clima organizacional se operacionaliza mediante 4 dimensiones, mediante una escala Likert con puntajes desde el 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre).

El clima organizacional se evalúa en 4 dimensiones (Acosta y Venegas, 2014):

- Dimensión Estructura, cuyos indicadores son: organización estructurada, participación en toma de decisiones y apertura y respeto en las reuniones de trabajo; recompensa, esta dimensión tiene como indicadores: recompensa al esfuerzo y desarrollo profesional; relaciones, cuyos indicadores son: resolución de conflictos, cooperación entre colegas y relaciones humanas; e identidad, con indicadores como: identificación, compromiso y disfrute en el trabajo

La escala de medición es Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Hernández y Mendoza (2018), hace referencia al conjunto finito o infinito de individuos que poseen tipologías similares entre sí (Hernández y Mendoza 2018); es por ello, que se ha considerado al personal administrativo y pedagógico de la I.E inicial El Porvenir – Trujillo como población, el cual consta de 25 trabajadores.

- Criterios de inclusión: personal administrativo o pedagógico de la I.E inicial El Porvenir – Trujillo que tiene predisposición a participar en el estudio.
- Criterios de exclusión: personal administrativo o pedagógico que no está dispuesto a participar en el estudio.

3.3.2. Muestra

Según, Hernández y Mendoza (2018) constituye el subconjunto o parte de una totalidad poblacional, la cual es representativa con una serie de características que representa a la población, para este caso se trabajará con una muestra de 25 trabajadores.

3.3.3. Muestreo

El estudio utilizó el muestreo censal, en el que se toma como muestra a la población. Dado que, en ese caso concreto, la población era de tamaño reducido y accesible, se incluyó en su totalidad en la muestra para el desarrollo del estudio.

. Unidad de análisis

Se refiere a la entidad o unidad en donde se está efectuando un estudio (Hernández y Mendoza 2018). Esta entidad puede ser personas, cosas, eventos, colecciones de datos, entre otros. En este caso, lo conforman el personal administrativo y pedagógico.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se consideró conveniente aplicar la encuesta como técnica, puesto que sirve para recopilar información sobre las opiniones, actitudes, comportamientos y otras características de una muestra de personas (Hernández y Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento

Cuestionario para gestión directiva

La primera variable fue medida mediante el Cuestionario de Gestión directiva, el cual fue desarrollado por Sudario (2020). Este cuestionario será utilizado para conocer la opinión de los docentes de un centro educativo y lo conforman 20 ítems divididos en 4 dimensiones: pedagógica, administrativa, organizacional y comunitaria. El cuestionario utiliza una escala tipo Likert con cinco opciones. La validez del cuestionario ha sido previamente establecida por medio del juicio de 3 expertos, su fiabilidad comprobada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach de 0,868 con una muestra piloto de 42 personas. Este valor, según los rangos propuestos por George y Mallery (2003) indica una excelente confiabilidad. Los resultados se encuentran en el anexo 6.

La escala de valoración o baremo para realizar el análisis de la variable gestión directiva se calculó para 20 ítems, 3 niveles (bajo, medio y alto) y escala de Likert de 5 opciones. El nivel bajo corresponde a valores en el intervalo de 20 a 47, el nivel medio de 48 a 73 y el nivel alto de 74 a 100 (anexo 3).

Cuestionario para clima organizacional

Para la segunda variable sobre el clima organizacional, se consideró el cuestionario de Hidalgo (2021), el cual consta de 22 preguntas que fueron divididos en cuatro dimensiones que serán explicados a continuación: Estructura (7), recompensa (4), relaciones (8) e identidad (3). Su escala del cuestionario fue de tipo ordinal con Likert de 5 opciones. Su validación estuvo conformada por juicio de 3 expertos y su fiabilidad se obtuvo mediante el Alfa de Cronbach, con un valor de 0,967, que, según George y Mallery (2003), se ubica en un nivel con excelente confiabilidad. Los resultados de la prueba de confiabilidad se recogen en el anexo 6.

El baremo para la variable clima organizacional se calculó para 22 ítems, 3 niveles (bajo, medio y alto) y escala de Likert de 5 opciones. Los cálculos se exponen en la ficha técnica del anexo 3, en el nivel bajo los valores se encuentran en el intervalo

de 22 a 51, el nivel medio de 52 a 81 y el nivel alto de 82 a 110.

3.5. Procedimientos

La tesis implementó un sistema de recolección de datos con el respectivo permiso otorgado con el centro educativo para la adecuada identificación del problema a tratar. Asimismo, se realizó una indagación de la literatura y se utilizaron los aportes de estudios confiables para fundamentar las variables de estudio. Se estableció un compromiso con la directora de la institución, haciéndole de conocimiento la finalidad de la misma, lo cual fue redactado en el documento para solicitar la autorización de acceso. Además, se contactó a la población de estudio vía telefónica y se les envió un documento de consentimiento informado, permitiendo decidir si desean participar o no en el desarrollo de la investigación. Durante la evaluación en línea se les proporcionó todos los alcances y se despejaron inquietudes. Seguido a ello, la información obtenida se almacenó en Microsoft Excel para continuar con el proceso estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Consideró el uso de un método descriptivo e inferencial de estudio de los procesos y formas de análisis. La estadística descriptiva permitió presentar los resultados de manera simple en tablas detalladas, mientras que la estadística inferencial fue utilizada para otorgar respuestas a las hipótesis anteriormente planteadas (Rendón et al., 2016). Antes de tomar la prueba de hipótesis, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para determinar la idoneidad de la prueba estadística de Rho de Spearman con el uso del programa estadístico SPSS v27 para analizar los datos recopilados.

3.7. Aspectos éticos

El estudio, consideró los requisitos de estructura, forma y fondo de la Universidad. Se utilizó la guía metodológica en la que se regía la Universidad César Vallejo, así como el Código de Ética para la investigación del CONCYTEC. Por tanto, toda la información recopilada y el material recolectado de fuentes primarias, así también los trabajos de investigación como artículos científicos, libros o tesis, fueron citados y referenciados de acuerdo con las normas APA versión 7.

Además, se pusieron en práctica los principios propuestos por el Informe Belmont. En particular, se aplicó el principio de beneficencia, buscando beneficiar

la comunidad educativa y reducir los riesgos en el estudio. También se aplicó el principio de respeto, al informar a los participantes sobre el procedimiento y brindarles la opción de elegir si deseaban participar, preservando así su autonomía en la toma de decisiones (Belmont, 1979).

Asimismo, utilizó el principio de no maleficencia, al manejar los datos proporcionados por los colaboradores únicamente para fines de investigación, es por ello que se aplicó también el principio de confidencialidad, la investigación garantizó el intercambio de información con carácter estrictamente confidencial, es decir; los cuestionarios fueron totalmente anónimos, de tal manera que se asumió el rol de proteger los datos e identidad de los participantes; es decir, se aplicó el principio de autonomía al mantener en todo momento el anonimato de los profesionales involucrados (Belmont, 1979).

IV. RESULTADOS

El siguiente capítulo expuesto muestra los resultados tras la recopilación de la información y/o obtenidos mediante los cuestionarios que fueron los instrumentos de investigación, con el propósito de cumplir con la finalidad general, la cual fue determinar la relación entre las variables gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa de nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

Tabla 1

Prueba de normalidad

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,889	25	,010
Clima organizacional	,877	25	,006

Nota. Elaboración propia

En la tabla 1 se muestra la prueba de normalidad, se seleccionó la prueba de Shapiro-Wilk para la muestra de estudio, debido a que el tamaño de la misma es inferior a 50 datos. Las variables gestión directiva y clima organizacional presentaron un nivel de significancia inferior al 5%, por ende, no existe una distribución normal en los datos, siendo el estadístico óptimo el Rho de Spearman.

Tabla 2

Niveles de Gestión Directiva y Clima Organizacional

Variables	Clima Organizacional			Total		
	Bajo	Alto	Medio			
Gestión Directiva	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		%	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
	Medio	Recuento	2	5	0	7
		%	8,0%	20,0%	0,0%	28,0%
	Alto	Recuento	0	0	16	16
		%	0,0%	0,0%	64,0%	64,0%
Total	Recuento	2	7	16	25	
	%	8,0%	28,0%	64,0%	100,0%	

Nota. Elaboración propia

En cuanto a los niveles de la dimensión gestión directiva y la variable Clima organizacional. En la tabla 2, en la categoría de gestión directiva de nivel bajo, no se evidencia casos de clima organizacional alto, bajo y solo el 8% percibe en un nivel medio. En la categoría de gestión directiva de nivel medio, el 20% percibe un

clima organizacional alto y el 8% un nivel bajo. Para la categoría gestión directiva alta, el 64% percibe un clima organizacional alto, el 28% percibe un clima organizacional medio y el 8% un clima organizacional de nivel bajo.

Tabla 3

Correlaciones entre Gestión Directiva y Clima Organizacional

			Gestión directiva	Clima organizacional
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coef.	1,000	,854**
		Sig.	.	,000
		N	25	25
	Clima organizacional	Coef.	,854**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	25	25

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

En la tabla 3 se observa la relación entre las variables Gestión directiva y clima organizacional. El coeficiente de correlación de 0,854 y la significancia menor a 0,05 indican que la relación es positiva, fuerte y estadísticamente significativa. Por lo cual, se puede aceptar la hipótesis del investigador indicando que existe relación entre la gestión directiva y el clima organizacional, entendiéndose que, al mejorar la gestión directiva, también mejora el clima organizacional en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

Tabla 4

Niveles de Gestión Pedagógica y Clima Organizacional

		Clima Organizacional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión Pedagógica	Bajo	Recuento	2	3	0	5
		%	8,0%	12,0%	0,0%	20,0%
	Medio	Recuento	0	2	1	3
		%	0,0%	8,0%	4,0%	12,0%
	Alto	Recuento	0	2	15	17
		%	0,0%	8,0%	60,0%	68,0%
Total		Recuento	2	7	16	25
		%	8,0%	28,0%	64,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 4 se muestran las estadísticas, en la gestión pedagógica de nivel bajo, no se evidencia casos de clima organizacional alto, el 8% lo percibe en un nivel bajo. En la categoría de gestión pedagógica de nivel medio, se observa que el 4% percibe un clima organizacional alto y el 8% un nivel medio. En la categoría gestión pedagógica alta, el 64% percibe un clima organizacional alto, el 28% percibe un clima organizacional medio y el 8% un clima organizacional de nivel bajo.

Tabla 5

Correlaciones entre Gestión Pedagógica y Clima Organizacional

			<u>G. Pedagógica</u>	<u>Clima organizacional</u>
Rho de Spearman	G. Pedagógica	Coef	1,000	,851**
		Sig.	.	,000
		N	25	25
	Clima organizacional	Coef	,851**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	25	25

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

Según dicha tabla, se observa que la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional se relacionan fuertemente, al tener un coeficiente de 0.851 con p-valor de 0.000. Por lo cual se puede aceptar la hipótesis del investigador la cual indica que existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional, entendiéndose que, al mejorar la gestión pedagógica, también mejora el clima organizacional en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

Tabla 6

Niveles de Gestión Administrativa y Clima Organizacional

		<u>Clima Organizacional</u>			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		%	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
	Medio	Recuento	2	5	1	8
		%	8,0%	20,0%	4,0%	32,0%

	Alto	Recuento	0	0	15	15
		%	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total		Recuento	2	7	16	25
		%	8,0%	28,0%	64,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia

En la tabla 6 las estadísticas en valores absolutos y relativos, en el nivel bajo de gestión administrativa no se evidencia casos de clima organizacional alto y bajo, solo el 8% percibe un clima organizacional de nivel medio. En la categoría de gestión organizacional de nivel medio, se observa que el 60% percibe un clima organizacional alto. En la categoría gestión organizacional alta, el 64% percibe un clima organizacional alto, el 28% percibe un clima organizacional medio y el 8% un clima organizacional de nivel bajo.

Tabla 7

Correlaciones entre Gestión administrativa y Clima Organizacional

			G. Administrativa	Clima organizacional
Rho de Spearman	G. Administrativa	Coef	1,000	,788**
		Sig.	.	,000
	Clima organizacional	N	25	25
		Coef	,788**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	25	25

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

En la presente tabla, se visualiza que la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional se relacionan fuertemente al tener un coeficiente de correlación de 0.788 con un nivel de significancia de 0.000. Por lo cual se puede aceptar la hipótesis del investigador que indica que existe relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional, entendiéndose que, al mejorar la gestión en la administración, también mejora el clima organizacional.

Tabla 8*Niveles Gestión Organizacional y Clima Organizacional*

		Clima Organizacional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Gestión Organizacional	Medio	Recuento	2	7	0	9
		%	8,0%	28,0%	0,0%	36,0%
	Alto	Recuento	0	0	16	16
		%	0,0%	0,0%	64,0%	64,0%
Total		Recuento	2	7	16	25
		%	8,0%	28,0%	64,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

En cuanto a los niveles de la dimensión gestión organizacional y la variable clima organizacional. En la tabla 8 las estadísticas en valores absolutos y relativos, en el nivel bajo de gestión organizacional, no se evidencia casos de clima organizacional alto y solo el 28% percibe un clima organizacional de nivel medio. En la categoría de gestión organizacional de nivel medio, se observa que el 64% percibe un clima organizacional alto. En la categoría gestión organizacional alta, el 64% percibe un clima organizacional alto, en tanto que, 8% y 28% tienen percepciones de clima organizacional bajo o medio respectivamente.

Tabla 9*Correlaciones entre Gestión organizacional y Clima organizacional*

		G.	Clima
		Organizacional	organizacional
Rho de Spearman	Coef	1,000	,870**
	Sig.	.	,000
	N	25	25
	Coef	,870**	1,000
	Sig.	,000	.
	N	25	25

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

En la presente tabla, se evidencia que entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional existe una relación con un coeficiente de

correlación fuerte de 0.870 con un nivel de significancia de 0.000. Por lo cual se acepta la hipótesis del investigador quien dice que existe relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional, entendiéndose que, al mejorar la gestión administrativa, también mejora el clima organizacional en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

Tabla 10

Niveles de Gestión Comunitaria y Clima Organizacional

		Clima Organizacional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión Comunitaria	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		%	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
	Medio	Recuento	2	5	1	8
		%	8,0%	20,0%	4,0%	32,0%
	Alto	Recuento	0	0	15	15
		%	0,0%	0,0%	60,0%	60,0%
Total		Recuento	2	7	16	25
		%	8,0%	28,0%	64,0%	100,0%

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

En la tabla 10, en el nivel bajo de gestión comunitaria, no se evidencian casos de clima organizacional bajo o alto. En la categoría de gestión comunitaria de nivel medio, se observa que el 8% percibe un clima organizacional bajo, un 4% un clima organizacional alto y un 20% un clima organizacional medio. Referente a la gestión comunitaria alta, el 64% percibe un clima organizacional alto, en tanto que, no se registran percepciones de clima organizacional bajo o medio.

Tabla 11*Correlaciones entre Gestión Comunitaria y Clima Organizacional*

		G. Comunitaria	Clima organizacional
Rho de Spearman	Coef	1,000	,857*
	G. Comunitaria	Sig.	.
		N	25
		Coef	,857*
	Clima organizacional	Sig.	,000
		N	25

Nota. Elaboración propia. ** Significancia al 5%

En la tabla 11, se evidencia que la dimensión gestión comunitaria y clima organizacional se relacionan fuertemente con un coeficiente de 0.857 con p-valor de 0.000. Por lo cual se acepta la hipótesis del investigador que existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional, entendiéndose que, al mejorar la gestión comunitaria, también mejora el clima organizacional en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

V. DISCUSIÓN

Durante la investigación se planteó la necesidad de que las instituciones educativas dispongan de un equipo directivo competente capaz de gestionar y liderar eficazmente el centro educativo, afrontando los cada vez mayores desafíos de la educación contemporánea y garantizando una enseñanza de alto nivel. No obstante, este propósito se ve dificultado por la carencia de un ambiente laboral favorable entre los maestros que integran parte de la comunidad educativa. Indagar sobre estos dos fenómenos de estudio y aun más en la existencia de una relación entre estas permite ampliar el panorama en lo que respecta la función de los docentes, como es que manejan las actividades como profesores, donde el tipo de clima laboral influenciaría en el posible desempeño, pero para responder a estas interrogantes fue imprescindible, determinar y comenzar con la posibilidad una asociación entre la gestión directiva y el clima organizacional, ante ello se determinó lo siguiente:

A nivel general, se pretendió determinar la asociación de las variables estudiadas en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023. Se observa un coeficiente fuerte de 0.854 con un nivel de significancia de 0.000, indicando que las variables se relacionan indudablemente entre ellas. Esto se puede contrastar con lo expuesto por Sagredo et al. (2019) en su investigación, pues encontró una correlación positiva significativa de $\rho=0.778$, con un valor de $p<0.01$. Rázuri (2019) también reflejó en su estudio una relación significativa con una correlación Rho de 0.876 y un valor de $p<0.01$; indicando que la gestión directiva puede ocasionar un impacto positivo como negativo en el clima dentro de la escuela. Por lo tanto, al comparar resultados, se puede observar que, al implementar una gestión adecuada, es probable que se produzca una mejora en el clima organizacional. Ante ello se acepta la hipótesis general planteada en un inicio de la investigación, puesto que se cumple lo predicho, demostrando mediante estos datos.

Esto se comparte con lo que menciona Acosta y Venegas (2014) quienes refieren que, los administrativos que logran generar motivación en los colaboradores, también consiguen el incremento de su rendimiento de las personas en su entorno de trabajo. Esta motivación está influenciada por los discernimientos de los colaboradores en su entorno laboral, lo cual abarca las relaciones con sus supervisores, compañeros, clientes y su satisfacción con las responsabilidades que desempeñan dentro de la empresa. Tal como menciona también Andersson et al. (2020) las empresas que manejan masas de personas, las cuales tienen que cumplir con metas en beneficios de todos, tienen que

enfocarse en motivarlas, dando que se asocia ello con gestionar para que se pueda cumplir y esta a su vez demuestra y enriquece el buen clima laboral que se imparte en las instalaciones, reflejando en el comportamiento de los colaboradores, en su desempeño, y que va funcionando como un sistema intercomunicado hasta llegar al plus, que viene siendo el desarrollo de la empresa o institución, dado que no se puede dejar de mencionar es que, los docentes tanto de colegios como superiores, no solo gestionan sus labores en el aula sino que imparten responsabilidades en otras actividades mas a nivel de todo el colegio, las cuales están dirigidas por los propios directivos al mando, entonces tanto el clima como la gestión tienen que estar adecuadamente nivelados, y como es el caso considerando su asociación para implementar gestiones y estrategias.

A nivel individual, el primero objetivo determinó la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional. Se obtuvo un coeficiente de 0.851 con p-valor de 0.000, confirmando la existencia de la relación muy alta entre las variables. Guarda similitud con lo plasmado por Pintado (2022) también halló una conexión con un $Rho = 0,900$ y el valor de p fue inferior a 0,01, indicando una correlación altamente significativa. Por otro lado, Buendia (2019) mediante Pearson obtuvo que no existe relación entre el diálogo y el direccionamiento estratégico, con un Rho de 0.17 a un nivel de significancia de 0.05, lo cual es relevante, porque se plantea dentro de la gestión directiva presenta características similares a la gestión pedagógica. De todo lo anteriormente mencionado, se puede cuestionar que la gestión pedagógica se relaciona más con los objetivos que se plantea la empresa. Esto se fundamenta en la teoría de Henry Fayol (Chiavenato, 2007) quien refiere que, para alcanzar la finalidad propuesta por la empresa, es importante realizar una planificación de metas claras y definidas. Además, se requiere una gestión adecuada de la estructura interna de la empresa, así como establecer redes de apoyo para los empleados. Se debe ejercer una dirección efectiva del talento humano, orientándolo hacia el cumplimiento de objetivos, tal como mencionaron Kurdi et al (2020), el papel que cumple la gestión a nivel pedagógico repercute en el clima organizacional en la instituciones, debido que hoy en día muchas empresas comenzaron a implantar programas de gestión para el conocimiento, funcionando como una estrategia para gestionar mejorar en la comunicación y retroalimentación entre todos, donde demuestran y se guían entre ellos, como equipo aportando también el mejorar el clima organizacional y resolviendo dos posibles riesgos de una sola manera.

Posteriormente, se planteó determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa y C.O; obteniéndose un coeficiente fuerte de 0.788 con una significancia

de 0.000, de lo cual se concluye en la existencia de la relación alta y confiable entre la dimensión y la variable dependiente. Estos hallazgos son similares con lo obtenido por Pintado (2022) encontrando una conexión entre la dimensión gestión administrativa de 0.78 comparado con un buen clima organizacional. Esto se explica por Robbins y Coulter (2017), quienes refieren que la gestión directiva abarca la identificación de las metas empresariales, la planificación y asignación de recursos, la supervisión y evaluación del rendimiento, y la toma de decisiones relacionadas con los cambios en el entorno empresarial. Contar con la administración estructurada de manera que pueda cumplir y abarcar diferentes riesgos que están identificados, permite estar al tanto de una posición preventiva, dado que administrar no solo se entiende por gestiones monetarias o generales, por todo el contrario, interviene en todas las actividades que se puedan dar en la organización; entonces demostrar que la administración se esta tomando en manos de directivos capaces, permite el éxito de ello, reflejado en el clima empresarial (Adamu et al., 2020).

Seguidamente, se expuso determinar la relación entre la dimensión gestión organizacional y C.O. Se obtuvo un coeficiente de 0.870 con p-valor de 0.000. De lo cual, se deduce que existe una relación muy alta y confiable entre la dimensión y la variable dependiente. Estos hallazgos guardan similitud con lo demostrado por x en su estudio, quien refiere que postula Vera (2021) quien obtuvo una correspondencia positiva entre el liderazgo, el ambiente laboral y su repercusión en el desempeño de los profesores. No siendo ese el caso de Salinas y Bejas (2019), puesto que encontraron un clima organizacional autoritario. Por lo que se concluye a través de la comparación de resultados que, en la gestión organizacional, es importante tomar en cuenta las opiniones de los docentes como también proponerle retos que lo hagan sentirse parte de la institución. Esto se refleja en lo que comparte Gil y Giner (2007), quienes refieren que el enfoque autoritario del sistema administrativo hace que los docentes carezcan de confianza en las acciones propuestas por la administración, lo que resulta en la falta de oportunidad para expresar sus opiniones en las decisiones tomadas por la empresa; dado que la cultura organizacional repercute en el clima del mismo, es imprescindible que las gestiones organizacionales sean adecuadas, impartiendo acciones que caractericen a la empresa, si bien al áreas y temas que en general se tocan o refuerzan, pero toda empresa sobresale o se diferencia de las demás y esa se encuentra de acuerdo a la cultura a la cual se apegan (Nabella et al., 2022).

Finalmente, se formuló determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria y C.O. Se halló un coeficiente fuerte de 0.857 con un p-valor de 0.000, lo

que indica que existe una relación muy alta y confiable entre la dimensión y la variable dependiente. Lo obtenido se asemeja a lo que presenta Bohorquez y Andrade (2021) quienes evidenciaron que el 80.5% de los docentes opinan que un clima laboral favorable tiene un impacto positivo en las relaciones dentro de la comunidad educativa, mejorando así la dinámica y el ambiente general. También se asemeja por lo obtenido por Blanco et al. (2021), pues refieren que el ambiente de trabajo entre los profesores es positivo y satisfactorio, sin embargo, las buenas relaciones existentes con los miembros del equipo directivo, pero, se observa que las relaciones entre los colegas presentan puntuaciones más bajas en comparación. Lo mencionado anteriormente se fundamenta en el ambiente que generan los directivos y la confianza que comparten para lograr unificar a los participantes, deduciendo que a medida que mejore la gestión comunitaria, es probable que también mejoren las relaciones entre compañeros. Esto se fundamenta con lo planteado por Litwin y Stringer (1968), la forma en que los colaboradores de una institución se comunican entre sí puede generar impacto positivo y/o negativo en el clima organizacional de un centro educativo. La premisa de gestión comunitaria abarca más que una buena comunicación, se refiere al hecho de una integración global de la empresa, entre sus empleados de las diferentes áreas, así también el involucramiento de los directivos debido a que la comunidad no escatima o se concentra en grupos o equipos sino en todo el conjunto; si bien los cargos cumplen funciones determinadas e inclusive diferentes, pero sin el buen funcionamiento de una la otra tampoco resulta completamente eficaz, por ello cada equipo o grupo dentro de la sociedad o comunidad se comunica e interactúa sistémicamente, tanto para los logros como el arrastro de problemas; entender que una gestión mal aplicada, mal coordinada, con falta de estrategias que se concentren en la solución pero tomando en cuenta las características de la población que se está afectando y se quiera mejorar (Zafar et al., 2022). Motivar a la población, demostrar el aporte que dan, el apoyo mediante su rendimiento crea lazos de consideración entre empleados con sus puestos de trabajo, con los directivos y la empresa, compartiendo metas en común o intereses que de ser realizados sumen en el crecimiento de toda la empresa, donde los intereses personales no conlleve a individualismo sino que sea el ancla para mantener a raya los objetivos, como un recordatorio de lo que conlleva sus funciones para la empresa y como la empresa aporta también para que se cumplan esas metas personales. Crear un clima donde el empleado sienta que puede surgir y crecer profesionalmente, motiva a realizar sus funciones con empeño, puesto que existen motivaciones tanto intrínsecas como extrínsecas (Cheg-Chung et al., 2023).

Otra teoría que permite entender la gran influencia del clima organizacional frente

al comportamiento, rendimiento, desenvolvimiento de las personas, en este caso los docentes, es las necesidades Maslow, las cuales clasifican estas en diferente área, y la que resaltamos en este caso dando que guarda fundamento en esta investigación es la de seguridad, necesidades sociales y del reconcomiendo. Para entender mejor la idea del científico, se considera la seguridad la base para que los docentes se sientan cómodos de desglosar y aplicar sus conocimientos, puesto que sabe la confianza que se le dio otorgada en base a sus capacidades como formador, creando un plus para su crecimiento laboral; asimismo, las necesidades sociales se refieren a la forma como se asocian con los demás integrantes de la organización o ambiente de trabajo, donde puede haber interacciones extraprofesionales, es allí donde hoy en día las empresas han implantado la idea de mejorar el clima organizacional mediante la interacción con dinámicas, compartir, etc. que estimulen la afinidad que puedan tener en común los trabajadores y esta a su vez fomente o mejore el clima, la comunicación, el contacto y las alianzas entre equipos. Con respecto al reconocimiento, refiere a como la empresa aprecia el aporte que tiene su rendimiento, y en esos casos se asocia a como también la organización toma medidas o acciones en beneficio del trabajador que desde la perspectiva demuestra y se siente valorado como trabajador, y esto a su vez motiva a seguir esforzándose en sus labores (Mulyana et al., 2021).

Otro enfoque relacionado con los fenómenos de estudio, es la motivación de McClelland, la cual abarca tres menesteres para los hombres que repercuten en el ambiente laboral o el trabajo en general, el primero es el logro, si bien suelen trabajar individualmente este tipo de motivación considera la importancia para el trabajador también que sus logros sean reconocidos por los demás y los directivos, entonces al no haber una buena gestión para con los empleados puede repercutir en el descontento y a su vez la baja de predisposición al cumplimiento de metas o cree un clima laboral insano; el siguiente es la necesidad de afiliación, aquí si están comprometidos al trabajo en equipo, dentro de las instituciones esto suele ser primordial, puesto que todas las actividades se acuerdan tanto entre los directivos como los docentes, donde el eje para el éxito y buena coordinación es la función de las acciones o posturas que tengas los profesional con cargos que gestionan todo en general; por último, la necesidad de poder, donde suele ser un comportamiento insano para la organización y más aún cuando viene de puestos directivos donde interfieren en la objetividad de las metas como equipo y en la gestión que realizan; con respecto a los docentes, considera una actitud de individualismo que no deja gestionar sus labores (Didin et al., 2022).

La fortaleza metodológica de la investigación se basó en el diseño, nivel y

enfoque, los cuales se enfocaron en el uso tanto de técnicas de recopilación de datos, como en instrumentos para la evaluación donde los resultados determinados fueron la fuente central para el análisis; estos dos herramientas permitieron lograr encontrar toda la información adecuada para encontrar si las hipótesis planteadas en base a los objetivos se cumplían o no en la población y contexto estudiado, los cuales fueron diseñados para el tipo de perfil de la muestra, donde mantenían un nivel de confiabilidad y validez esperado.

En cuanto a las debilidades de la investigación, se enfocó en un solo aspecto, el cual fue el tiempo limitado para elaborar todo el estudio, dado que la intención inicial fue indagar a una profundidad considerable para lograr hallar todos los datos pertinentes, pero se contaba con un cronograma establecidos por periodos que no se podían ampliar.

En cuanto a la relevancia general de la investigación, se asocia con el aporte en beneficios social, dado que hoy en día la educación presenta muchas problemas que son interferencias para el logro exitoso de las metas de toda institución educativa, la cual gira en torno a que la población estudiantil crezca y desarrolle sus habilidades de manera adecuada, creando futuros profesional y personas de bien en la sociedad; lamentablemente la realidad de la población estudiada es otra, dado que la gestión que se viene realizando por parte de los directivos a supuesto interferencias en el clima laboral de los docentes, y al igual que en este organización, se ve en muchas otras de diferentes rubros empresariales, demostrando entonces, que se necesita buscar soluciones o estrategias para intervenir y hacer frente a los riesgos latentes que están a la orden del día.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

A modo general se concluye que la gestión directiva y el clima organizacional se correlacionan de manera directa y fuerte en los docentes de la institución educativa nivel inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023 ($Rho=0.854$, $p < 0.05$).

Segunda:

A nivel específico, se llega a la conclusión de que existe una correlación directa y significativa entre la dimensión de gestión pedagógica y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa nivel inicial ($Rho=0.851$, $p < 0.05$).

Tercera:

Además, se concluye que hay una correlación directa y fuerte entre la dimensión de gestión administrativa y el clima organizacional en los docentes de la misma institución ($Rho=0.788$, $p < 0.05$).

Cuarta:

Asimismo, se encontró una correlación directa y significativa entre la dimensión de gestión organizacional y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa nivel inicial ($Rho=0.870$, $p < 0.05$).

Quinta:

Finalmente, se concluye que existe una correlación directa y fuerte entre la dimensión de gestión comunitaria y el clima organizacional en los docentes de la institución educativa nivel inicial ($Rho=0.857$, $p < 0.05$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directivos de la comunidad educativa, se sugiere promover una gestión directiva que favorezca un clima organizacional positivo y propicio que contribuya con el desarrollo personal y profesional de los. Esto implica mejorar la gestión en los aspectos pedagógicos, administrativos, organizacionales y comunitarios.

Segunda:

Se recomienda implementar acciones favorables como mejorar la comunicación, proporcionar apoyo y recursos adecuados, fomentar la colaboración entre el personal docente, reconocer y valorar el trabajo de los docentes, y crear un ambiente de confianza y respeto.

Tercera:

A las investigaciones futuras, se sugiere profundizar en el análisis de la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional, considerando otros factores pertinentes y utilizando métodos adicionales para obtener una comprensión más precisa de esta asociación.

Cuarta:

Ante los hallazgos obtenidos, se considera crucial llevar a cabo intervenciones y programas de gestión directiva que promuevan estrategias efectivas para gestionar el clima organizacional y fomentar relaciones saludables en el lugar de trabajo. Estas iniciativas deben centrarse en enseñar a las personas métodos eficaces para abordar y regular los aspectos negativos del entorno laboral.

Quinta:

Se recomienda a los directivos ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que fomenten el manejo adecuado del estrés, la toma de decisiones efectiva y la comunicación efectiva. Al mismo tiempo, es importante alentar a los docentes a buscar apoyo y recursos para mantener un equilibrio saludable entre su vida profesional y personal. Al fortalecer las habilidades de autorregulación de los docentes, los directivos contribuyen a crear un clima organizacional saludable en el que los docentes puedan desempeñarse de manera óptima, disfrutando de su trabajo de tal manera que brinden una enseñanza de calidad a los educandos.

REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. (2014). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *Revista de Investigación en Psicología*, 13(1), 163. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Primera). Enfoques Consulting EIRL.
- Armoa, M. (2021). La gestión del cambio en Instituciones Educativas públicas de la Ciudad de Pilar, 2019-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), Article 1. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.222
- Belmont. (1979). INFORME BELMONT: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos.*. *Revista Médica Herediana*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.20453/rmh.v4i3.424>
- Blanco, S., Cerdas, V., & Garcia, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: Un análisis multifactorial. *Revista Educación*, 183-199. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.41927>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021a). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), Article 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897551>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021b). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85-95.
- Buendia Soto, U. R. (2019). El aprendizaje organizacional y su relación con la gestión directiva en una institución educativa del distrito de San Juan de Miraflores. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y*

Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3970>

Buendía, U. R. (2019). El aprendizaje organizacional y su relación con la gestión directiva en una institución educativa del distrito de San Juan de Miraflores. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*.

<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3970>

Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primero).

Chávez Morales, I., Chávez López, P., Lino, J., & Magdaleno, B. (2019). La importancia de la gestión directiva en la escuela. *Revista de Educación Básica*, 3(9).

https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Educacion_Basica/vol3num9/Revista_de_Educaci%C3%B3n_B%C3%A1sica_V3_N9.pdf#page=32

Chiavenato, I. (2007). *INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN* (7.^a ed.). Mc Graw Hill educación.

CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento*.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Copado, A., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), Article 4. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2022.04.002>

Cruz, A. B. D. L., Barturén, F. R., Vargas, J. W. H., & Montaña, L. T. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y*

Pensamiento Crítico., 17, Article 17.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>

Escobar, P., & Bilbao, J. (2020). *Investigación y educación superior* (Segunda edición). Lulu.com.

<https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ>

Gil, M., & Giner, F. (2007). *Cómo crear y hacer funcionar una empresa* (7.ª ed.). ESIC Editorial.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación—Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Hidalgo, M. C. (2021). *Gestión administrativa y clima organizacional en la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" Guayaquil, Ecuador, 2020* [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56639>

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.

López, E., García, L. F., & Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>

López, I., & López, M. (2019). El rol de la gestión directiva en los resultados educativos. *Revista Espacios*, 40(36).

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n36/a19v40n36p03.pdf>

Majo, H., Mancarella, G. M. M., Gonzales, A. del C., Mercado, C., & Tello, C. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19. *Horizontes. Revista de*

Investigación en Ciencias de la Educación, 6(23), Article 23.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i23.366>

Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: Una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>

Murillo Coox, M. E. (2020). Estilos de gestión directiva y clima organizacional en la Unidad Educativa “Nicolás Infante Díaz” Quevedo, Los Ríos, 2020. *Repositorio Institucional - UCV*.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6128>

1

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación—Cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta). Ediciones de la U.

Pintado, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021* [Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78334>

Pozner, P. (2000). *El directivo como gestor de los aprendizajes escolares*.

https://www.academia.edu/7305039/El_directivo_como_gestor_de_los_aprendizajes_escolares

Rázuri Mejía, J. V. (2019). Gestión directiva y clima escolar en una institución educativa pública del Callao. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37592>

Rendón, M. E., Villasís, M. Á., & Miranda, M. G. (2016). Estadística descriptiva. *Rev Alerg Mex.*, 63(4).

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf> Robbins, S. P., & Coulter, M.

- K. (2017). *Management* (15.^a ed.). Pearson.
- Sagredo Lillo, E., & Castelló Tarrida, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25.
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Salinas, C., & Bejas, M. (2019). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *Warisata - Revista de Educación*, 1(1), Article 1.
<https://doi.org/10.33996/warisata.v1i1.9>
- Sudario, L. P. (2020). *Gestión directiva y planificación curricular en la Unidad Educativa "27 de Noviembre" Salitre, Guayas, 2020* [Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49584>
- Tarrillo, E., Graus, L., Vela, L., León, C., Merino, I., & Panche, O. (2021). Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), Article 4.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.611
- UNESCO. (2020). *Informe de América Latina y el Caribe 2020—Inclusión y Educación: Todo es todo | Informe de seguimiento de la educación mundial*. <https://en.unesco.org/gem-report/LAC2020inclusion>
- Vázquez, R., & Guadarrama, J. (2001). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN TECNOLÓGICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR*. 3(5).
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31103505>
- Vera Rojas, J. P. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa

Anita. *Repositorio Institucional - UCV.*

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69625>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tema: Gestión directiva y clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<i>Problema general</i>	<i>Hipótesis general</i>	<i>Objetivo general</i>	<i>Variable 1</i>	<i>Dimensión V1</i>	<i>Tipo:</i>
¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?	Existe relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023	Determinar relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023	Gestión Directiva	Pedagógica	Básica
				Administrativa Organizacional	Métodos Cuantitativo Diseño
				Comunitaria	No experimental
<i>Problemas específicos</i>	<i>Hipótesis específicas</i>	<i>Objetivos Específicos</i>			
¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?	Existe relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023	Determinar la relación entre la dimensión gestión pedagógica y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023	Variable 2	Dimensión V2	Población y muestra:
¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?	Existe relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023	Determinar la relación entre la dimensión gestión administrativa y el clima organizacional en una institución educativa	Clima Organizacional	Estructura	Constituida por 25 docentes
				Recompensa	Muestra:

<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023?</p>	<p>Existe relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión gestión organizacional y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023</p>	<p>inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023</p> <p>Censal</p>
<p>Relaciones</p>			
<p>Técnica e instrumentos:</p>			
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional en una institución educativa nivel inicial, El Porvenir Trujillo, 2023?</p>	<p>Existe relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión gestión comunitaria y el clima organizacional en una institución educativa inicial, El Porvenir-Trujillo, 2023.</p>	<p>Identidad</p> <p>Encuesta y cuestionario para la obtención de información</p>

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Directiva	Según Daft (2014), la gestión directiva implica planificar, organizar, liderar y controlar los recursos de la entidad empresarial, incluyendo el capital humano, financiero y tecnológico.	La variable gestión directiva se operacionaliza mediante 3 dimensiones, mediante una escala Likert con puntajes desde el 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre).	Pedagógica	Mesas de trabajo Cambios pedagógicos Supervisión Promoción de estrategias Monitoreo	Ordinal
			Administrativa	Toma de decisiones Trabajo con aliados Labor investigativa Elaboración del plan institucional	
			Organizacional	Planificación Delegación de responsabilidades Motivación al trabajo Distribución de recursos Dirección de funciones Participación activa	
			Comunitaria	Redes de contacto Participación en redes sociales	

Nota. Elaboración propia

Variable 2

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Según Ceballos et al. (2016) es el medio o atmósfera que se percibe en una organización, determinado por las actitudes, percepciones y expectativas de sus miembros.	La variable clima organizacional se operacionaliza mediante 4 dimensiones, mediante una escala Likert con puntajes desde el 1 (Nunca) hasta 5 (Siempre).	<p>Estructura</p> <p>Recompensa</p> <p>Relaciones</p> <p>Identidad</p>	<p>Organización estructurada</p> <p>Participación en toma de decisiones</p> <p>Apertura y respeto en las reuniones de trabajo</p> <p>Recompensa al esfuerzo</p> <p>Desarrollo profesional</p> <p>Resolución de conflictos</p> <p>Cooperación entre colegas</p> <p>Relaciones humanas</p> <p>Identificación</p> <p>Compromiso</p> <p>Disfrute en el trabajo</p>	Ordinal

Nota. Elaboración propia

Anexo 3. Cuestionarios y fichas técnicas

Instrumento 1

Cuestionario sobre la Gestión Directiva

Estimado docente,

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

N	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Pedagógica						
1	El directivo organiza oportunamente mesas de trabajo con el equipo docente para contextualizar los contenidos curriculares					
2	El directivo realiza cambios pedagógicos en la institución poniendo en práctica su experiencia personal y profesional.					
3	El directivo supervisa periódicamente a los docentes para orientar su acción pedagógica.					
4	El directivo promueve el desarrollo de estrategias de capacitación para los docentes.					
5	El directivo monitorea el trabajo de los docentes a través de la evaluación constante.					
Administrativa						
6	El directivo toma decisiones en beneficio de los estudiantes considerando sus principales necesidades.					
7	El directivo trabaja con una red de aliados comprometidos con la eficiencia institucional.					
8	El directivo investiga sobre las principales necesidades que aquejan a la institución.					
9	El directivo elabora el plan institucional considerando las					
	actividades administrativas como las académicas de la institución.					

10	El directivo planifica actividades dentro de la institución considerando los recursos con los que cuenta.					
Organizacional						
11	El directivo delega responsabilidades considerando la jerarquía como la experiencia de los responsables.					
12	El directivo motiva el trabajo en equipo en las actividades que se realizan.					
13	El directivo distribuye los recursos de la institución considerando los diversos puntos de vista que se presentan.					
14	El directivo dirige la organización cumpliendo sus funciones gerenciales en forma correcta.					
15	El directivo valora el desarrollo de las actividades escolares rutinarias en la institución.					
Comunitaria						
16	El directivo participa activamente en la comunidad educativa de la institución que dirige.					
17	El directivo forma parte de la red de aliados de la comunidad a la que pertenece en beneficio de la institución.					
18	El directivo mantiene constante relación con las familias como con la comunidad a fin de mejorar los resultados educativos.					
19	El directivo promueve el uso de las redes sociales para beneficios educativos de la comunidad.					
20	El directivo utiliza las redes sociales para fomentar proyectos en beneficio de los estudiantes como de la comunidad educativa.					

Ficha técnica del cuestionario 1

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Gestión Directiva	
Autor y año	Sudario Martínez, Laura Patricia (2020)	
Objetivo del instrumento	Medir la gestión directiva mediante la opinión del personal administrativo y pedagógico de la institución.	
Usuarios	Personal administrativo y pedagógico de la institución educativa inicial El Porvenir – Trujillo.	
Forma de aplicación o modo de aplicación	Cuestionario Tiempo: 15 minutos	
Validez	Por técnica de juicio de expertos	
Confiabilidad	Alfa de Cronbach	
Nº de Ítems	20	
Distribución	Cuatro dimensiones D1: Pedagógica (5 Ítems) D2: Administrativa (5 Ítems) D3: Organizacional (5 Ítems) D4: Comunitaria (5 Ítems)	
Escala Valorativa	Escala de Likert:	Valor:
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
Categorías generales	Bajo: (20 – 46) Medio: (47 – 72) Alto: (73 – 100)	

Instrumento 2 Cuestionario sobre Clima organizacional

Lea atentamente cada ítem y responda con una X si sucede: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre, 5 siempre.

N	ITEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Estructura laboral						
1	La unidad educativa funciona eficazmente con la organización establecida en su reglamento interno.					
2	Las funciones de los cargos organizacionales establecidas en el reglamento interno son pertinentes.					
3	La institución organiza sus actividades de acuerdo con el personal.					
4	El director coordina con la comunidad educativa para tomar decisiones pertinentes.					
5	Las decisiones establecidas en asamblea son acatadas por todo el personal.					
6	En las reuniones de trabajo se suele escuchar las diversas opiniones del personal.					
7	En las reuniones de trabajo normalmente se respetan las opiniones propuestas de manera alturada.					
Recompensas						
8	El director reconoce habitualmente la buena labor realizada por los trabajadores.					
9	La unidad educativa brinda actualización profesional a todo personal por su buen desempeño.					
10	El director brinda oportunidades a sus trabajadores para asumir responsabilidades en reconocimiento al esfuerzo realizado.					
11	El director respeta las funciones de cada puesto de trabajo.					

Relaciones						
12	El director considera la participación del personal en la resolución de conflictos.					
13	El trabajo que realiza el director en la solución de conflictos es asertivo.					
14	Existe buenas relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo formados en la institución.					
15	El director promueve el trabajo colaborativo en equipo entre el personal.					
16	El director propicia la solidaridad entre el personal de acuerdo a las situaciones que se presenten.					
17	Existe un ambiente armónico de trabajo en la institución.					
18	El director incentiva la práctica de valores entre el personal para promover las buenas relaciones humanas.					
19	El director promueve buenas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa.					
Identidad						
20	Te identificas con la institución participando activamente en todas las actividades programadas por la entidad.					
21	Asumes tu compromiso identificándote con la institución.					
22	Disfrutas trabajar en esta unidad educativa.					

Ficha técnica del cuestionario 2

Nombre original del instrumento	Cuestionario de Clima Organizacional	
Autor y año	Hidalgo Salazar, Mariuxi Celestina (2020)	
Objetivo del instrumento	Medir el clima organizacional mediante la opinión del personal administrativo y pedagógico de la institución	
Usuarios	Personal administrativo y pedagógico de la institución educativa inicial El Porvenir – Trujillo.	
Forma de aplicación o modo de aplicación	Cuestionario Tiempo: 15 minutos	
Validez	Por técnica de juicio de expertos	
Confiabilidad	Alfa de Cronbach	
N° de Ítems	22	
Distribución	Cuatro dimensiones D1: Estructura laboral (7 Ítems) D2: Recompensas (4 Ítems) D3: Relaciones (8 Ítems) D4: Identidad (3 Ítems)	
Escala Valorativa	Escala de Likert:	Valor:
	Nunca	1
	Casi nunca	2
	A veces	3
	Casi siempre	4
	Siempre	5
Categorías generales	Bajo: (22 – 51) Medio: (52 – 81) Alto: (82 – 110)	

Anexo 4: Autorización de la Institución educativa



I.E. "EL PILOTO"
N°1566



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y DESARROLLO"

AUTORIZACION PARA APLICAR UNA ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DIRECTIVA Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Yo, Rosa Elena Bazán Fernández, identificada con DNI N° 18005787, en mi calidad de Directora de la I.E. 1566 "El Piloto" de El Porvenir, ubicado en Mateo Remigio N° 760 – El Porvenir.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

A la Srta. Claudia Irene Cabeza Heredia, identificada con DNI N° 46485114, del programa de Administración de la Educación de la Escuela de Pos Grado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, para que aplique la siguiente información sobre La Gestión Directiva y El Clima Organizacional de la Institución Educativa, con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis en el grado académico de Maestría.



DRS. ROSA ELENA BAZAN FERNANDEZ
DIRECTORA DE LA I.E. 1566 "EL PILOTO"
EL PORVENIR

Anexo 5: Validación de instrumentos

Variable: Gestión directiva

VALIDEZ DE CONTENIDO

Validación de instrumento 1 por Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Directiva.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la variable de Gestión Directiva en una Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "27 de noviembre" Salitre-Guayas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Máster, Arévalo Moncada Christian Antonio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Orientación Educativa.

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Educativa.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa "Salitre".

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 12 años.

VALORACIÓN: Alto.

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

REVISADO
MSc. Cristian Arévalo M.
Fecha: 20/05/20

Validación de instrumento 1 por Experto 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Gestión Directiva.

OBJETIVO: Conocer la escala valorativa de la variable de Gestión Directiva en una Institución Educativa.

DIRIGIDO A: Docentes de la Unidad Educativa "27 de noviembre" Salitre-Guayas.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Máster, Coloma Coloma John Freddy

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Docencia y Gerencia en educación superior.

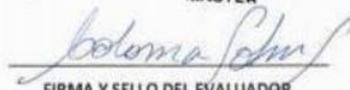
ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Educativa.

INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa "27 de noviembre" Salitre-Victoria.

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 30 años.

VALORACIÓN: Alto.

Muy alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
John Freddy Coloma Coloma
MASTER

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario de [Gestión directiva](#).

Objetivo: Evaluar los niveles de la [Gestión directiva](#).

Dirigido a: [Docentes de la unidad Educativa "27 de Noviembre" Salitre, Guayas](#)

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor.

Áreas de experiencia profesional: Educativa e Investigación.

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Muy alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	--------	-------	------	----------

Tumbes, mayo del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Evaluador

Variable: Clima organizacional

Validación de instrumento 2 por Experto 1

Nombre del instrumento: Cuestionario de Clima organizacional.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la Clima organizacional.

Dirigido a: Docentes de la Unidad Educativa "José Jesús Ocampo Salazar" de Guayaquil.

Apellidos y nombres del evaluador: Cruz Cisneros, Víctor Francisco.

Grado académico del experto evaluador: Doctor

Áreas de experiencia profesional: Social () Educativa (X)

Institución donde labora: Universidad César Vallejo/Escuela de Posgrado

Tiempo de experiencia profesional en el área: 7 años

Valoración:

Muy Alto	Alto ✓	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------	-------	------	----------

Tumbes, 20 de octubre del 2020.



.....
Dr. Víctor Francisco Cruz Cisneros

Experto 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO: Evaluar los niveles del clima organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pita Velasco Bélgica Elizabeth

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Máster en Diseño curricular
Máster en Educación Infantil
Diplomado en Diseño Curricular por Competencia

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Directora

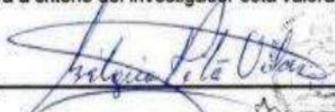
INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Unidad Educativa Ecuador Amazónica

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 37 Años

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima Organizacional

OBJETIVO: Evaluar los niveles del clima organizacional.

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo Salazar, Guayaquil.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Fajardo Ronquillo Elberth Rolando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Orientación Educativa

ÁREA DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Asesoría en Procesos de Gestión Escolar

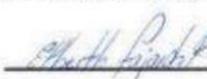
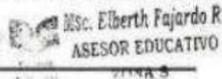
INSTITUCIÓN DONDE LABORA: Ministerio de Educación Coordinación Zonal 5

TIEMPO DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: 30 Años

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

FIRMA Y SELLO DEL EVALUADOR

Anexo 6: Confiabilidad de la prueba piloto

Cuestionario de gestión directiva

Confiabilidad de instrumento 1 - prueba piloto

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos o ítems				
V1	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	87.60	23.378	.704	.853
p2	87.90	24.100	.500	.860
p3	87.80	23.956	.517	.860
p4	87.50	23.389	.817	.850
p5	87.70	24.456	.426	.863
p6	87.80	23.956	.517	.860
p7	87.80	24.400	.427	.863
p8	87.70	25.789	.161	.873
p9	87.60	24.489	.456	.862
p10	87.70	24.678	.381	.865
p11	87.70	24.233	.472	.861
p12	87.70	23.122	.707	.852
p13	87.90	24.100	.500	.860
p14	88.00	24.444	.465	.862
p15	87.80	23.733	.563	.858
p16	87.60	26.044	.126	.874
p17	87.50	25.833	.207	.870
p18	87.40	24.711	.664	.858
p19	87.50	24.722	.477	.862
p20	87.50	25.389	.314	.867

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V1	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.868	20

Cuestionario de clima organizacional

Confiabilidad de instrumento 2

Confiabilidad por ítems

Estadísticas de total de elementos (ítems)				
V2	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	94.88	140.592	.587	.967
Ítem 2	95.06	135.572	.785	.965
Ítem 3	94.82	136.150	.787	.965
Ítem 4	94.91	136.386	.680	.966
Ítem 5	94.97	137.908	.721	.966
Ítem 6	94.71	136.941	.828	.965
Ítem 7	94.91	134.992	.803	.965
Ítem 8	94.85	138.857	.658	.966
Ítem 9	95.62	128.849	.706	.968
Ítem 10	95.32	133.195	.691	.967
Ítem 11	94.68	137.983	.842	.965
Ítem 12	94.88	137.380	.754	.965
Ítem 13	94.91	136.871	.690	.966
Ítem 14	94.91	137.477	.747	.965
Ítem 15	94.85	135.887	.858	.964
Ítem 16	94.85	137.099	.775	.965
Ítem 17	94.91	132.204	.837	.964
Ítem 18	94.79	135.381	.904	.964
Ítem 19	94.79	135.381	.904	.964
Ítem 20	94.85	135.584	.770	.965
Ítem 21	94.50	144.924	.488	.968
Ítem 22	94.65	136.357	.904	.964

Confiabilidad total

Estadísticas de fiabilidad V2	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	22

Tabla 12

Rangos de confiabilidad de la prueba Alfa de Cronbach

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 A 0.59	Confiabilidad baja
0.60 A 0.65	Confiable
0.66 A 0.71	Muy confiable
0.72 A 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Nota. *Extraído de George y Mallery (2003).*

Anexo 7: Base de datos

N°	G D 1	G D 2	G D 3	G D 4	G D 5	G D 6	G D 7	G D 8	G D 9	G D 10	G D 11	G D 12	G D 13	G D 14	G D 15	G D 16	G D 17	G D 18	G D 19	G D 20	C O 1	C O 2	C O 3	C O 4	C O 5	C O 6	C O 7	C O 8	C O 9	C O 10	C O 11	C O 12	C O 13	C O 14	C O 15	C O 16	C O 17	C O 18	C O 19	C O 20	C O 21	C O 22						
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5			
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2			
6	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2		
7	3	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	4		
8	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
11	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
12	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
13	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4
14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
15	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
16	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	4	
18	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	
20	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
21	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	5	5	4	4	