



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión directiva y clima organizacional de una institución educativa  
del cantón Quevedo – Ecuador, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Cevallos Velez, Maria Alexandra ([orcid.org/0009-0008-2687-2639](https://orcid.org/0009-0008-2687-2639))

**ASESORES:**

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0001-6565-5348](https://orcid.org/0000-0001-6565-5348))

Dra. Amaya Cueva de Jurado, Monica Del Rosario ([orcid.org/0000-0002-7576-5097](https://orcid.org/0000-0002-7576-5097))

**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

PIURA - PERÚ

2023

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación con gran gratitud a nuestro Dios y a la Virgen María por permitirme crecer y lograr mis metas y a mi querida madre (Silvia Vélez Cevallos) por ser una gran mujer que fue padre y madre para mí y mis hermanos que supo sacarme adelante siempre a pesar de las adversidades y obstáculos que en la vida he ido encontrando, a mis hermanos Roque Gabriel, Silvia Dolores, Ewin Alejandro, mis sobrinos Carlos Macías Cevallos, Sebastián y Brithany Cevallos Calero , cuñada Mayra Calero , cuñado Carlos Villavicencio ,a mi enamorado Héctor Cercado , mis abuelos (Medardo Cevallos-América Gorozabel , Arístides Vélez -Luzmila Cevallos ) aunque no estén conmigo presencialmente porque está en el reino de Dios desde el cielo me guía . A mi familia y a todos los que he conocido en este caminar por su apoyo incondicional que me ha permitido culminar mis estudios de maestría en el Perú,

Lcda. María Cevallos Vélez

## AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a **DIOS** todo poderoso por darme la vida y el don de pensar permitirme la culminación de mis estudios de maestrías

A mi **FAMILIA** por apoyarme siempre e inculcarme a seguir adelante,

Al **rector** de la UENID. Lic. Egas Patricio y al **personal docentes** por haberme permitido realizar mí proyecto de investigación en la institución.

Y también quiero hacer un agradecimiento muy especial a los **ASESORES**: Dr. Cherre Antón Carlos Alberto -Dra. Amaya Cueva Mónica del Rosario. Por su paciencia y compartir sus conocimientos con mi persona para la realización de mi tesis.

También a cada uno de los docentes de la **UCV-PERÙ** que me brindaron sus enseñanzas en la maestría y a mis compañeros de la UCV-PERÙ

Lcda. María Cevallos Vélez

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS / FIGURAS.....	viii
RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>13</b>
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación .....</b>	<b>13</b>
<b>3.2. Variable y operacionalización .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3. Población y muestreo.....</b>	<b>14</b>
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>16</b>
<b>3.5 Procedimiento.....</b>	<b>16</b>
<b>3.6 Método de análisis de datos .....</b>	<b>16</b>
<b>3.7 Aspectos éticos.....</b>	<b>17</b>
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>23</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>29</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>30</b>
REFERENCIAS.....	
ANEXOS .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Población de estudio	15
Tabla 2	Relación entre Gestión directiva y clima organizacional	18
Tabla 3	Variable 1 -Gestión directiva	19
Tabla 4	Variable 2 –Clima Organizacional	20
Tabla 5	Correlación entre Gestión directiva y supervisión	21
Tabla 6	Correlación entre Gestión directiva y condiciones laborales	22

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema correlacional.....	13
----------	----------------------------	----

## RESUMEN

La presente investigación tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión directiva y clima organizacional de una institución educación del cantón Quevedo, 2023. El estudio se basó un diseño no experimental descriptivo correlacional con alcance transversal. En el mismo participó una población de 60 docentes a los que se les aplicó un cuestionario conformado por 48 preguntas con escala de respuestas tipo Likert, bajo las variables Gestión directiva y Clima Organizacional Estadísticamente se analizaron los niveles de cada variable y mediante el software SPSS se evaluó la correlación existente entre las dimensiones (autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales). Como resultado se obtuvo que el nivel existe una correlación significativa entre ambas variables ( $0.350^{**}$ ;  $p= 0.006$ ), confirmando así la hipótesis establecida. Al analizar las variables de manera individual, de manera general la Gestión directiva fue Buena (100%) y el Clima Organizacional como categorizado como Regular (68%). Sin embargo, al analizar por separado sus dimensiones se obtuvieron resultados un poco más específicos.

**Palabras clave:** Gestión Directiva, clima organizacional, estratégica, administrativa, involucramiento laboral.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between directive management and organizational climate of an educational institution in Quevedo, 2023. The study was based on a non-experimental descriptive correlational design with a cross-sectional scope. As a population, 60 participants were taken, to whom a questionnaire consisting of 48 questions with a Likert-type response scale was applied, under the variables Directive Management and Organizational Climate . The levels of each variable were statistically analyzed and the existing coincidence between and dimensions (self-realization, work involvement, supervision, and communication, working conditions) was evaluated using the SPSS software. As results, it was obtained that the level exists a significant correlation between both variables ( $0.350^{**}$ ;  $p= 0.006$ ), thus confirming the established hypothesis. When analyzing the variables individually, in general the Directive Management was cataloged as Good (100%) and the Organizational Climate was categorized as Regular (68%). However, when analyzing its dimensions separately, slightly more specific results were obtained.

**Keywords:** Directive management, climate organizational, strategy, administrative, labor involvement.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Se considera gestión directiva como un factor importante que determina estrategias, acciones y mecanismos que inciden y estimulan a los docente y administrativo a involucrarse en el proceso institucional y alcanzar la visión y misión deseada, brindando los incentivos necesarios que los docentes logren mejores resultados en su trabajo práctica docente (Ripoll et al., 2021).

Se pone énfasis en el personal docente, se considera una parte dinámica y fundamental del clima organizacional, pero hay muchos factores que determinan su comportamiento, UNESCO (2016) cita evidencia de que los incentivos, la remuneración y las calificaciones profesionales son componentes clave esenciales de la educación de calidad.

En América Latina (Colombia, Perú, Chile) existen serias deficiencias en su liderazgo, lo que afecta directamente el clima organizacional, por ocultas actitudes autoritarias, limita la participación coordinada de los miembros institucionales, afecta la planificación y ejecución efectiva de tareas y trabajos y mejorar los compromisos laborales de calidad institucional (Espinoza et al., 2020).

En Ecuador, la gestión aún presenta algunos problemas que no se consigue resolver con el clima organizacional (mala comunicación y falta de comunicación), además de la falta de compromiso con el trabajo (Miranda, 2022). Es necesario recalcar el importante papel del director en lograr las metas formativas, aunque esto no se manifiesta la política educativa, pues las estadísticas no recogen ningún estilo de gestión o liderazgo del propio director o influencia directa. (Díaz et al., 2020).

En Ecuador, como en otros países, el papel del líder es crucial y juega un papel en la búsqueda de estándares, con intención de desplegar prácticas que influyan en la formación del alumnado y favorezca el desarrollo profesional docente (Ushiña & Colmenarez, 2022), además de que el Ministerio de Educación del Ecuador ha socializado recursos electrónicos y cursos que influyan a mejorando su situación actual.

De acuerdo al aporte de Torres y Bernal (2022), quien determinó que la gestión directiva requiere acompañamiento del personal y diagnosticar las necesidades a través de instrumentos específicos. Otro estudio llevado a cabo por Pintag y Tay (2021) determinó la negligencia del directivo institucional situación identificada como una vulneración de competencia que conduce a una disminución a excelencia académica, falta de cooperación, ocurrencia de conflictos laborales y falta de motivación laboral.

A nivel de local, son pocas investigaciones realizadas bajo la última investigación sobre este tema se realizó en 2018 en el cantón Babahoyo (Vilche, 2022), además cabe mencionar que a nivel local (Los Ríos, Quevedo) esta temática es poco por no decir nada estudiada, razón por la que el presente estudio es relevante y pionero en la zona.

Respecto al clima organizacional, es considerado como un componente que contribuye en la eficacia en instituciones educativas, la forma de liderazgo del director institucional, la complacencia y más que nada motivación del personal docente, donde además es vinculado la calidad de educación, sus efectos repercuten en el aprendizaje estudiantil (Mamani Delgado, 2022; Misad et al., 2022a). Su estructura involucra diversas perspectivas, incluso se puede definirlo como el ambiente y genera mediante percepciones y que van originando el horizonte de sentidos que se construyen de manera compartida, dinamizando las relaciones y comportamientos en función del trabajo (Burgos, 2022).

De la Cruz, Abel et al. (2023), describen las limitaciones formativas en difíciles ambientes laborales donde los indicadores evaluados de las dimensiones son bajos, demostrando la importancia de la un carácter más eficiente y eficaz. Por lo que requiere aplicar estrategias de gestión directiva.

Respecto a la justificación, a nivel teórico se basa en la búsqueda de mejoras institucionales e incluso sociales a través de la indagación, mediante la indagación de forma la gestión directiva tiene vinculación el clima organizacional y a nivel práctico la información resultante serán significativos para la toma de decisiones

favorables a beneficio de la institución educativa, desde una perspectiva metodológica, que contribuya a otorgar soluciones ante los problemas encontrados, considerando una verdadera optimización de acciones internas y una fuente de instrumentos útiles . En base a lo expuesto, se estableció como formulación del problema: ¿De qué manera la gestión directiva se relaciona con el clima organizacional de una unidad educativa del cantón Quevedo – Ecuador ,2023?

En relación con los objetivos, se estableció como objetivo general el determinar la relación entre la gestión directiva y clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023. Mientras que como objetivos específicos se establecen: Examinar el nivel de gestión directiva de una unidad educativa del cantón Quevedo 2023, Identificar el nivel de clima organizacional de una unidad educación del cantón Quevedo 2023, Determinar la correlación existente entre la Gestión directiva con las dimensiones del Clima organizacional.

Respecto a los objetivos correlacionales se aplicaron los siguientes: Conocer si existe una correlación existente entre la Gestión directiva con la dimensión de involucramiento laboral del Clima organizacional, Estimar la correlación existente entre la Gestión directiva con la dimensión de supervisión del Clima organizacional, Establecer la correlación entre la Gestión directiva con la dimensión de comunicación del Clima organizacional, Indicar si existe una correlación significativa entre la Gestión directiva con la dimensión de autorrealización condiciones laborales del Clima organizacional. Planteando a la hipótesis general, Hi: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO.**

En Latinoamérica, Rojas et al. (2021b) plantea la existencia de una crisis estructural común en las instituciones educativas Latinoamericanas generada por la modernidad, la cual ha interferido en diversos contextos que podrían nombrarse como desinstitucionalización, transaccionalidad cultural y fragmentación social, los cuales dan el inicio de la disolución y desajuste de las instituciones. Por ello, aporta lo esencial de la creación de nuevas estrategias o propuestas que sumen y aporten estas propuestas o estrategias deben de ofrecer atención y seguir con investigaciones que fortalezcan al liderazgo directivo, quien sea capaz de desarrollar un cultura de trabajo colaborativo dentro del clima organizacional con demandas de necesidades, de este modo, se crearía grupos de profesionales capacitados para ejercer debidamente su trabajo.

A nivel internacional, se han realizado estudios con referencia a esta temática, sin embargo, los antecedentes internacionales obtuvieron como predominancia un país específico, Perú: Infantes Caveró (2022) en relación a la gestión directiva y el clima organizacional, planteando como objetivo principal. Identificar el tipo de relación que existe entre ellas. En situaciones de emergencia. Santiago de Chuco N° 80599 – 2021, Investigación aplicada con diseño no experimental descriptivo transversal, por muestra, mediante una muestra de su población a 38 docentes de la institución, a quienes realizó una encuesta virtual, empleado como instrumento dos cuestionarios con el propósito de evaluar el nivel de las variables, aquellos cuestionarios fueron creados con base a una escala ordinal. Después de haber obtenido los datos utilizó la técnica estadista “R”, llegando a la conclusión que la gestión directiva interviene en gran magnitud en el clima organizacional.

Así mismo, Pintado García (2022) investigó sobre la gestión directiva en el clima organizacional, teniendo como objetivo general. Se realizó un estudio cuantitativo para determinar la correlación entre gestión directiva y clima organizacional a maestros en institución privadas de Tumbes en el año 2021, con enfoque de estudio fundamental en conjunto con un diseño no experimental- correlacional. Solo 34 docentes del centro educativo de estudio fueron los individuos de estudio (población), a quienes aplicó una encuesta mediante dos cuestionarios, el primero

basado en la gestión directiva que constaba de 20 elementos asociados a dimensiones variables independiente, el segundo cuestionario constaba de 22 reactivos relacionados con las dimensiones de la variable dependiente. Por medio de los resultados estadísticos obtenidos determinó la asociación positiva de ambas variables ( $Rho= 0,937$ ;  $p<0.01$ ), acotando que el clima organizacional es indispensable en la propuesta de las mejores de las diversas secciones de la gestión directiva

En el ámbito nacional, Ecuador, Miranda Nivelá (2022b), describe la relación e influencia entre las variables de gestión directiva y clima laboral, con el objetivo de conocer la relación entre compromiso de la gestión directiva y clima laboral, planteando una investigación aplicada en conjunto con un diseño no experimental descriptivo correlacional, teniendo el enfoque cuantitativo. Está conformada con una muestra de 42 docentes desde el nivel inicial, hasta el básico. La recopilación de datos, empleó una encuesta mediante un cuestionario virtual. En cuanto al análisis de datos emplearon métodos estadísticos descriptivos e inferencial, obteniendo como resultado una relación alta y directa, concluyendo que en la institución existe una muy significativa relación entre las variables.

Arias (2023), presenta una hipótesis sobre la prevalencia de las habilidades de liderazgo del clima organizacional entre maestros de una institución (Cantón Milagro) y propone como finalidad determinar cómo están relacionadas las destrezas de liderazgo y el clima organizacional de los docentes. Se utilizó un estudio básico basado en análisis documental con enfoque cuantitativo, ya que los resultados están sustentados en cálculos estadísticos y matemáticos, a su vez utiliza un diseño no experimental de corte transversal, que es un estudio correlacional/descriptivo. La población trabajadora fue de 45 docentes, a los cuales se les administró una encuesta basada en un cuestionario de 23 ítems, mediante el cual se concluyó que las habilidades de liderazgo muestran el 46,1 % del desempeño docente, por lo tanto, fortalecer las habilidades de liderazgo conduce a un incremento positivo desempeño de los estudiantes, también se concluyó que las habilidades de equipo inciden en las actividades de los educadores, por lo que se debe instituir el nivel de control del clima organizacional de la escuela.

En referencia a los antecedentes locales, se realizó una búsqueda exhaustiva; sin embargo, no se logró encontrar información referente a la temática de estudio, por lo que se considera a la presente investigación como pionera a nivel provincial.

Con respecto a las bases teóricas se emplearon; la teoría clásica de la administración, que posee sus inicios en Francia, 1916, siendo Henry Fayol su fundador. Chiavenato (2009), explica que esta teoría tiene como finalidad mejorar la forma en cómo se dirigen las organizaciones, exponiendo que Fayol creó reglas primordiales para que sea posible su aplicación, estableciendo catorce principios de la administración: disciplina, dirección, autoridad, orden, interés personal subordinado al interés público, recompensa, centralización, jerarquía, orden, justicia, estabilidad personal, iniciativa, trabajo en equipo, división de trabajo. También se debe mencionar que aquellos principios en actualmente se siguen empleando siendo una de las bases para fundamentar en su mayoría la estructura administrativa.

La siguiente teoría empleada es la teoría estructuralista, que según Hernández y Rodríguez (2002), esta teoría analiza la lucha y la cooperación entre las relaciones de estructura de poder y la comunicación. Max Weber en 1930, vinculó a la organización con el sistema social y estudió las estructuras autoritarias por medio de un enfoque sociológico, de dónde planteó tres conceptos primordiales: burocracia, clasificación de autoridad y modelo ideal de burocracia, siendo aquellos conceptos de gran influencia en la teoría administrativa. A su vez, Hernández y Rodríguez (2002), aportan que los conceptos de Weber tienen la visión de crear un modelo de burocracia que sea más real y no idealizador, prestando atención a la realidad que está en su entorno y no en utopías.

Y por último la Teoría de Maslow, según Gómez (2023) es uno de los postulados más famosos en el campo de la psicología y recursos humanos (en términos de gestión). Esta teoría establece una organización jerárquica respecto a las necesidades humanas, y que estas necesidades deben ser satisfechas en una secuencia específica para que el individuo pueda alcanzar su máximo potencial.

En relación a la gestión de recursos humanos, la teoría de Maslow puede ser aplicada para comprender las necesidades y motivaciones de los colaboradores en una organización. Según Maslow, las necesidades humanas se organizan en cinco categorías: necesidades fisiológicas, de pertenencia, de seguridad, de estima y de autorrealización.

Cabe definir que las necesidades que se consideran básicas del cuerpo humano, tales como la alimentación, el descanso y el agua. Las necesidades de seguridad consideran la significancia de sentirse seguro y protegido en el ambiente de trabajo. Las necesidades de pertenencia reflejan las de un grupo o comunidad en el trabajo. La necesidad de reconocimiento describe el sentimiento de ser apreciado y valorado y respetado en el trabajo. Finalmente, las necesidades de autorrealización es alcanzar todo el potencial y lograr objetivos personales y profesionales. En la gestión de recursos humanos, es importante entender estas necesidades y trabajar para satisfacerlas de manera efectiva. Por ejemplo, proporcionando un ambiente laboral seguro y cómodo, ofreciendo oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, reconociendo y recompensando el buen desempeño de los empleados.

La gestión directiva, según Misad et al. (2022a), es el segundo factor asociado a los logros de aprendizajes, siendo la influencia del docente como gestor de aprendizajes en el aula quien ocupa el primer puesto. El rol de líder que cumple un rector de una institución educativa es reflejarse en el clima organizacional, por ello que la gestión directiva debe de garantizar y crear un ambientes aprendizaje ideales y la ejecución de procesos formativos de eficacia, desarrollar habilidades socioemocionales y ofrecer una íntegra formación a los estudiantes, donde el favorecimiento de las relaciones interpersonales armoniosas, el promover la convivencia pacífica, motivar el interés por los aprendizajes en los alumnos y estimular el progreso competitivo de los son propias características de este tipo de ambiente. Resolviendo conflictos de forma respetuosa, con aplicación de las normas, sin caer en arbitrariedades ni contradicciones perjudiciales para algún integrante de la comunidad educativa.

Del Carmen et al. (2022), plantean que la gestión directiva aborda retos y oportunidades que deben enfrentar los líderes educativos en su gestión, sobre todo ahora en los tiempos de cambio, debido a que temas como la innovación, la transformación digital, la inclusión y equidad educativa, la gestión de diversidad cultural y la formación continua del personal educativo, son puntos cruciales que hay que manejar día a día para poder obtener resultados favorables. A vez, aporta que existe una importancia de la visión estratégica, el liderazgo pedagógico y el trabajo colaborativo en la gestión directiva efectiva.

Además, Ripoll et al. (2021) plantean a la gestión directiva como un factor indispensable en la identificación de estrategias, acciones y mecanismos que influyan e incentiven a que el cuerpo tanto docente como administrativo sean partícipes en los procesos institucionales y alcanzar la visión y misión anheladas, propiciando los estímulos necesarios para que los docentes tengan un mejor desempeño en sus prácticas pedagógicas. Siendo un tema relevante en la gestión de instituciones y organizaciones de todo tipo, ya que el personal es uno de los recursos con mayor significancia para el éxito de cualquier empresa. La gestión directiva del personal implica la planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos de una organización, con el objetivo de maximizar su eficiencia y eficacia.

Entre las funciones de la gestión directiva del personal se incluyen la selección y contratación de empleados, la capacitación y desarrollo de habilidades, la evaluación del desempeño, la gestión de salarios y beneficios, gestionar conflictos y la promoción del bienestar. La gestión directiva del personal también implica la implementación de políticas y prácticas que fomenten la diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, la adopción de tecnologías que permitan una gestión más eficiente y efectiva del personal.

De acuerdo a una conferencia de Yano et al.(2021) auspiciada por la UNESCO, mencionan que se han desarrollado diversas iniciativas y programas relacionados con la gestión directiva a nivel de educación y cultura. Uno de los principales programas es el Instituto Internacional de Planificación de la Educación, que tiene



como objetivo mejorar la gestión y planificación del sistema educativo en todo el universo. El IPE ofrece formación y capacitación a líderes educativos y directivos respecto a la ejecución de planificación estratégica, y evaluación de políticas educativas.

Además, la UNESCO ha desarrollado diversas publicaciones y recursos en línea sobre la gestión directiva en la educación y la cultura, que incluyen guías prácticas, estudios de caso y recomendaciones de políticas. Algunos ejemplos de estas publicaciones son "Gestión de Instituciones Educativas" y "Liderazgo y Gestión Escolar para el Aprendizaje" (Díaz et al., 2020).

En cuanto a la gestión directiva en el ámbito cultural, la UNESCO ha desarrollado diversas iniciativas para promover la gestión sostenible del patrimonio cultural y la creatividad. Por ejemplo, ha lanzado la iniciativa "Ciudades Creativas", que tiene como objetivo fomentar la creatividad e innovación de todo el mundo mediante la promoción de la cultura y las industrias creativas (Díaz et al., 2020).

Pozner (2000), plantea seccionar a las dimensiones de la gestión directiva de siguiente manera: Dimensión estratégica, considerada como fundamental para el éxito de cualquier organización tomando en cuenta que se viven en una sociedad cada vez más cambiante e incierta, las organizaciones deben ser adaptadas rápidamente a los cambios en el entorno desarrollar estrategias efectivas que les permitan mantener una ventaja competitiva en el ambiente que se desarrollan (Ghemawat, 2021).

La Dimensión Administrativa implica la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la empresa, así como la ejecución de políticas y operaciones que admitan la eficiencia y eficacia en decisiones y la ejecución de planes. Asimismo, la dimensión administrativa es fundamental para consignar la sostenibilidad empresarial (Alles, 2021).

La dimensión pedagógica es el conjunto de acciones en donde el director se implica en la gestión de los recursos pedagógicos y didácticos que tienen como necesidad

para los docentes del establecimiento educativa, debido a que por medio de aquella gestión se basan su trabajo en el alumnado y el proceso de enseñanza y aprendizaje, es fundamental para proporcionar el aprendizaje y el progreso de habilidades, conocimientos y actitudes en los educandos. Los docentes deben aplicar prácticas y estrategias educativas que consideren las insuficiencias, beneficios y condiciones de enseñanza de los alumnos, así como las últimas tendencias y avances en educación (Abreu-Valdivia et al., 2021).

La Dimensión Comunitaria consiste en la relación entre la institución y la comunidad, siendo una relación interdependiente, ya que apunta a vínculo entre la sociedad y la institución, ya sea a nivel local, regional o global; esta dimensión se relaciona con su entorno y cómo contribuye en mejoras hacia comunidad (Chacon y Morelo, 2019).

Con respecto al clima organizacional, según Martínez (2021) es una edificación intangible que va relacionada con la percepción que posee el recurso humano sobre el entorno laboral. Es decir, es la parte emocional interna de los empleados del plantel educativo con respecto a distintos factores que los rodea. De hecho, el clima organizacional está relacionado a las características que presenta cada institución y que son solo para cada una y en base la percepción creada por sus integrantes.

Para Soria et al. (2019) un clima organizacional positivo que promueve la armonía entre el personal, una adecuada estructuración de funciones y un establecimiento claro de objetivos y propuestas misionales de organización, así como la identidad de las personas respecto a la institución, tienen mayor satisfacción laboral. Es importante destacar que el personal laboral tiende a sentirse valorado y reconocido en su trabajo, se crea un ambiente laboral más positivo y productivo. Además, tener una estructura clara y definida en cuanto a los roles y responsabilidades de cada uno, ayuda a evitar confusiones y malentendidos, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más armonioso.

Rožman & Štrukelj (2021) plantean que el clima organizacional es el principal factor que afecta la motivación, compromiso y desempeño de los empleados. Un

ambiente de trabajo armonioso y de apoyo incrementa la satisfacción laboral y, como resultado, mejora su productividad y rendimiento. Además, un clima organizacional saludable también puede ayudar a reducir el personal y el ausentismo. Por lo tanto, las empresas deben de prestar mayor atención al clima organizacional y considerar las medidas adecuadas para optimizar el ambiente laboral y fomentar la responsabilidad y el bienestar de los trabajadores.

Rosales (2021), propone las dimensiones del clima organizacional basada en la Escala de Clima Laboral CI – SPC, donde describe las siguientes dimensiones: Autorrealización, se refiere a las necesidades de las personas para desarrollar todo su potencial y vivir una vida significativa y satisfactoria. Esta dimensión está relacionada con la autorrealización y la búsqueda de la felicidad a través de las competencias personales y el establecimiento de metas y objetivos importantes, valora la posibilidad de desarrollo profesional en el trabajo, en función de la tarea y la perspectiva, Involucramiento laboral; Se trata de reconocer los valores y responsabilidades organizacionales respetando el cumplimiento y desarrollo organizacional. (Ryff y Singer, 2008)

El involucramiento laboral es el compromiso de los empleados, que se puede definir como la eficacia en que los colaboradores estén comprometidos con su trabajo y la organización donde están laborando (Smith, 2022)

La supervisión evalúa la función de un supervisor y su importancia en el trabajo como guía asistida y dirigida para las tareas diarias, enfocándose en la capacidad de los supervisores para monitorear, evaluar y optimizar la enseñanza en cada establecimiento (Fajardo, 2019).

La dimensión de comunicación es considerada de manera útil e indispensable en el proceso de la formación profesional y pedagógica que percibe la fluidez, velocidad, claridad, consistencia y precisión de la información relevante y relacionada con las operaciones internas de la institución, donde los docentes deben desarrollar habilidades de comunicación efectivas para poder transmitir

adecuadamente los conocimientos y mejorar las relaciones entre sus compañeros de trabajo (Sardiñas et al., 2021).

Por último, la dimensión de condiciones laborales describe que una institución educativa puede variar dependiendo del país, región y tipo de institución. Algunos factores comunes que afectan las condiciones laborales en las instituciones educativas incluyen la seguridad laboral, el salario, la carga de trabajo, las ventajas y oportunidades de desarrollo profesional (Chi et al., 2020)

### III. METODOLOGÍA.

#### 3.1 Tipo de investigación y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

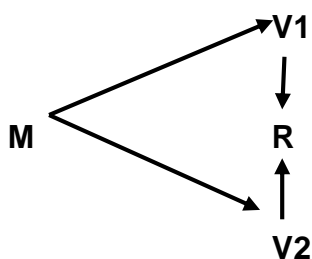
La investigación se considera como básica, debido a que se realizó un análisis documental, con la finalidad de incrementar el conocimiento sin contrastar con ningún aspecto práctico (Relat, 2010). Se utilizó un enfoque cuantitativo, que recopila información para poder confirmar la hipótesis expuesta, mediante estadística para así poder establecer puntos de comportamientos y justificar las teorías (Hernández et al., 2014).

##### 3.1.2. Diseño de investigación.

La investigación fue cuantitativa con un diseño no experimental, dado a que; según Hernández et al. (2014) en este tipo de investigación no se manipulan las variables de estudio, considera como estudio las situaciones existentes sin ser modificada por el investigador; siendo lo que se realizó para adquirir información, estudiar el entorno y las situaciones que éste posee sin influir en su circuito. A su vez, esta investigación es considerada como un estudio correlacional ya que se asocian las variables por medio de un modelo predecible dirigido a una población o a un determinado grupo. El diseño de estudio no experimental se representa mediante el siguiente esquema:

#### Figura1:

Esquema correlacional



En dónde:

M = Docentes de la Unidad Educativa

VI1 = Gestión directiva

VD2 = Clima organizacional

R = Relación de ambas variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

La presente investigación presenta dos variables: Gestión directiva y clima organizacional. La Gestión Directiva hace referencia a la forma de dirigir y mantener una organización, debido a que es la responsable de guiar, organizar y controlar los procesos instituciones, buscando un mejoramiento continuo en los procesos (Arboleda et al., 2022).

Clima organizacional: Se considera como un factor determinante en las organizaciones, el cual interviene en el cumplimiento de los objetivos estratégicos tanto generales como individuales (Chavarría, 2018).

Definición operacional: Es donde el personal docente puede expandir o disminuir su autorrealización como profesional, por medio del involucramiento laboral, en conjunto con una adecuada supervisión y comunicación, teniendo las condiciones laborales necesarias para un buen desempeño. Esta variable se medirá a través de una escala nominal.

### **3.3 Población y muestreo.**

#### **3.3.1 Población**

En este estudio la población hace referencia al grupo de persona, con característica susceptible de ser analizado, ésta debe tener características relacionadas con el contenido a analizar, el lugar y tiempo en que se realiza (Romero et al. 2021), en este caso es ser parte del docente de la institución educativa a evaluar.

El grupo de estudio estuvo conformado por 60 docentes, 38 mujeres y 22 varones. Cabe recalcar que en los criterios de inclusión se consideró a todos los docentes

de la institución que realizan labores pedagógicas, mientras que para los criterios de exclusión se omitió al personal administrativo y de logística. En la (Tabla 1) se detalla cómo está conformado la población de estudio:

**Tabla 1**

Población de estudio

Docente	N°	%
Varones	22	37%
Mujeres	38	63%
Total	60	100%

Nota. Datos tomados de los cuadros de asignación del personal docente.

Criterios de inclusión: Se consideró a los docentes de la institución que realizan labores pedagógicas.

Criterios de exclusión: Se excluye al personal administrativo y de logística.

### **3.3.2 Muestreo.**

Se empleó un muestreo dirigido, siendo considerado un muestreo no probabilístico, debido a que, acorde a Hernández et al. (2014) el investigador es quien decide a quién y cómo obtener los datos a investigar basándose en la tipología de la investigación. Por ello, en el presente trabajo, no se determinará una muestra dado a que se trabajará directamente con la población objetivo, es decir, los 60 docentes que conforman la unidad educativa seleccionada, siendo ellos quienes podrán proporcionar la información necesaria para proceder a elaborar la investigación.

### **3.3.3 Unidad de análisis.**

Este término hace referencia a cada una de las personas o elementos que contienen características iguales de la población seleccionada, (Hernández et al., 2014). Por lo tanto, el análisis estará conformado por el grupo docente que realiza actividades pedagógicas.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Se utilizó como técnica de investigación una encuesta puesto que se acudió al lugar de estudio para obtener información de fuente primaria, además de ejecutar un cuestionario con evaluación tipo Likert. Cuestionario: Como característica de la técnica a través de la encuesta, radica en la formulación de una cantidad de preguntas sistematizadas, directamente vinculadas a la hipótesis establecida del trabajo, las variables e indicadores, teniendo como propósito la recopilación de información para lograr verificar las hipótesis (Hernández et al., 2014). Este cuestionario consta de 48 preguntas, las cuales están divididas en dos partes (A, B). Parte A: Consta de 22 preguntas relacionadas con la gestión directiva Parte B: Consta de 26 preguntas referentes al clima organizacional.

Respecto a la validez y confiabilidad, este instrumento fue previamente evaluado mediante juicio de expertos, los mismos que aprobaron el cuestionario con una fiabilidad del 98,57% y 98,30% para la gestión directiva y clima organizacional, respectivamente. Posteriormente, se desarrolló el proceso de fiabilidad de los datos con la población total encuestada a través del test de Alfa de Cronbach obteniendo una valoración de 0,62 entre ambas variables como una correlación positiva considerable.

### **3.5 Procedimientos.**

Como primer paso se seleccionó la institución donde se propuso llevar a cabo el estudio, luego, se procederá a solicitar los permisos requeridos para realizar los procedimientos para la recopilación de información, obtenido los permisos se iniciará la investigación, junto con la encuesta y datos, se procederá a tabularlos en Excel y posteriormente se realizará un análisis estadístico para lograr los objetivos planteados y la hipótesis establecida.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos fueron analizados a través del método descriptivo e inferencial. Se realizará una prueba de normalidad a los datos obtenidos a través del test de Kolmogorov-Smirnow (Lilliefors, 1967). Una vez recopilada la información, de manera descriptiva se constataron los niveles de las variables gestión directiva y



clima organizacional a través de una tabulación en Excel. Por otro lado, para conocer la correlación entre las variables y sus dimensiones, se utilizará un análisis de correlaciones con la prueba no paramétrica de Rho Spearman con el software SPSS v 29.01.0.

### **3.7 Aspectos éticos**

El actual estudio se enmarco bajo dos posturas éticas: La primera hace referencia a la información teórica planteada, la cual se basó en las Normas APA séptima edición, para mencionar debidamente a los autores de los conceptos empleados, realizando la debida mención a su autor, sin falsificar autoría, la segunda postura se basó en la información recopilada de la institución por medio de la encuesta, ésta no tendrá algún tipo de manipulación en ninguna situación del proceso, los datos fueron elaborados acorde a la información del instrumento aplicado en la institución, de esta forma se podrá presentar resultados con datos reales. Además, se utilizó la plataforma Turnitin, con la cual se logró establecer la autenticidad de la investigación presentada.

#### IV. RESULTADOS

Para lograr determinar la relación entre las variables de Gestión Directiva y Clima Organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023; se estableció las siguientes hipótesis:

Ho: No existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023.

H1: Existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023.

Tabla 2.

*Relación entre Gestión Directiva y Clima Organizacional*

			V1_Gestión Directiva	V2_Clima Organizacional
Rho de Spearman	V1_Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	60	60
	V2_Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	60	60

Nota. Datos recopilados en la recopilación de datos

De acuerdo al análisis, la Tabla 2 la correlación entre las variables de estudio presentó un valor de .350\*\*, lo que representa a una correlación positiva media. Además, el valor de la significación bilateral ( $p < .006$ ) facilita determinar la aceptación de la hipótesis, confirmando que las acciones de la Gestión Directiva interceden de manera directa en las actividades que conforman el Clima Organizacional.

Los resultados del objetivo específico 1: Examinar el nivel de gestión directiva de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023.

Tabla 3

*Nivel de gestión directiva*

V1. Gestión Directiva	F	%
BAJO	0	0%
REGULAR	0	0%
BUENO	60	100%
Total	60	100

Nota. Nota. Datos recopilados en la recopilación de datos

En la Tabla 3 se detalla lo relacionado con el primer objetivo específico, en el cual se realizó un análisis individual por dimensiones y uno a nivel general de la variable, como resultado se obtuvo que a nivel general la Gestión directiva se percibe como Bueno el 100%.

Por otro lado, respecto a los resultados del objetivo específico 2: Identificar nivel de clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023.

Tabla 4

*Nivel de Clima organizacional*

V. Clima Organizacional	F	%
BAJO	0	0%
REGULAR	41	68%
BUENO	19	32%
Total	60	100%

Nota. Nota. Datos recopilados en la recopilación de datos

En la Tabla 4 se muestra que de manera general esta variable fue calificada como Regular (68%), seguido de un 32% que la clasifica como Buena. Al analizar las dimensiones de esta variable, este resultado puede ser influenciado debido a una disconformidad respecto a la poca capacitación auspiciada por la institución educativa y la poca motivación que los docentes reciben por su trabajo, además de desacuerdos ante el poco acceso a la información y canales para recibirla, y la existencia de ciertas discordancias respecto al equipamiento de herramientas de trabajo y la cooperación entre docentes.

Respecto al resultado del objetivo específico 3: Determinación de la correlación existente entre la Gestión directiva con las dimensiones de supervisión del Clima organizacional.

Ho: No existe correlación significativa de la gestión directiva y la dimensión de supervisión del Clima organizacional.

H1: Existe correlación significativa entre la gestión directiva y la dimensión de supervisión del clima organizacional.

Tabla 5

*Correlación entre Gestión directiva y Supervisión*

		V1_Gestión Directiva	V2_D3_Supervisión
Rho de Spearman	V1_Gestión Directiva	1,000	,394**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,002
	N	60	60
	V2_D3_Supervisión	,394**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	60	60

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 5 se describe la correlación entre la dimensión de Supervisión con la variable de Gestión directiva fueron estadísticamente con una correlación positiva débil (significación bilateral de  $p < ,002$  y un coeficiente de correlación de  $0.394^{**}$ ). En este aspecto, aparentemente la Gestión Directiva mantiene al personal vigilado en sus funciones, pero se recalca en especial el compromiso en los profesores con sus responsabilidades en sus actividades.

Se procedió a la descripción la correlacional en la variable de Gestión Directiva con la dimensión de Condiciones Laborales:

Ho: No existe correlación significativa entre la gestión directiva y la dimensión de condiciones laborales.

H1: Existe correlación significativa en la gestión directiva y la dimensión de condiciones laborales.

Tabla 6

*Correlación entre Gestión directiva y Condiciones Laborales*

		V1_Gestión Directiva	V2_D5_Condiciones Laborales
Rho de Spearman	V1_Gestión Directiva	1,000	,311*
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
V2_D5_Condiciones Laborales	V2_D5_Condiciones Laborales	,311*	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Para finalizar, la Tabla 6: Gestión Directiva está significativamente correlacionada con la Dimensión de condiciones laborales obteniendo un coeficiente de correlación de 0.311\*, así mismo el valor de significancia bilateral  $p < ,015$ , interviniendo de manera directa en la poca colaboración para el acceso de equipamiento de herramientas de trabajo para el personal docente de la institución.

## **V. DISCUSIÓN**

En relación con el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo, 2023. Previamente se mencionó el trabajo de Miranda (2022), quien considera a la gestión directiva como una eficaz estrategia en el régimen educativo, estando directamente vinculada con el clima organizacional, por ello enfatiza la importancia de la incorporación junto al desarrollo de compromisos que aporten de manera significativa en las relaciones interpersonales de la comunidad educativa, además de que debe de caracterizarse por ser guía y promotor y desarrollar con calidad el proceso educativo manteniendo la convivencia interna de la institución.

Se evidenció una tendencia similar donde la relación entre ambas variables fue significativa ( $p < 0,006$ ), evidenciando estadísticamente que las acciones y decisiones tomadas por la Gestión Directiva de la institución tienen un impacto directo en las características y dinámicas del Clima Organizacional. Estos resultados sugieren que una buena gestión directiva, puede crear un clima organizacional positivo en la institución educativa. Esto, a su vez, puede contribuir a un entorno de trabajo satisfactorio y productivo para los profesores y demás miembros del personal, lo que marca positivamente la eficiencia y eficacia de la educación brindada a los alumnos.

Es importante destacar que estos resultados respaldan la importancia de un enfoque sólido y estratégico de la gestión directiva creando la oportunidad de realizar la implementación de políticas y prácticas que fomenten la participación, la comunicación efectiva y la colaboración entre el personal, así como un liderazgo que inspire y motive a los docentes a alcanzar metas comunes.

Caso que coincide con López (2022) que estableció la existencia de una discrepancia de opiniones entre el personal docente y los directivos, en varios aspectos. En concreto, se ha encontrado que el personal directivo se muestra satisfecho en gran parte de las dimensiones analizadas, mientras que los docentes presentan una variedad de opiniones, llegando a mostrar incluso desacuerdo en algunos aspectos. Este hallazgo sugiere la necesidad de comprender mejor las

perspectivas de cada grupo y buscar formas de abordar las diferencias para fomentar un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

Además, Moreno y Mata (2021) en su estudio mencionan que existe una relación significativa entre el estilo de gestión directiva adoptado para el liderazgo de una organización y la calidad de su clima organizacional. Una gestión directiva eficaz interviene directamente en la instancia de sus colaboradores y su productividad.

A su vez, el clima organizacional es un factor fundamental en la formación del comportamiento y las actitudes de los empleados. Un clima organizacional positivo incide de forma correcta en los compromisos y retención de los empleados, mientras que uno negativo puede generar estrés, agotamiento y altas tasas de rotación. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones se centren en desarrollar prácticas de gestión eficaces que creen un entorno de trabajo positivo.

De acuerdo al objetivo específico 1: Examinar el nivel de gestión directiva de una unidad educativa del cantón Quevedo 2023. En su investigación Silva y Valdez (2019) mencionan la importancia del liderazgo de las instituciones educativas, traduciendo sus falencias como una falta de preparación, actualización y experiencia que podría tener repercusiones en la gestión institucional perjudicando la calidad educativa.

En el estudio realizado, en términos generales la gestión directiva es estimada como Buena, algunas dimensiones que la conformaron (Pedagógicas y Comunitaria) se catalogaron como Regulares demostrando ciertos aspectos negativos a considerar para su mejoramiento, especialmente entre directivos y la comunidad. Teniendo en cuenta la previa investigación y resultados conseguidos. Cárdenas et al. (2022) al hacer referencia a este estudio menciona que los directivos deben de satisfacer y expandir el interés y la demanda de toda la comunidad educativa donde, la principal institución rectora en educación en su amplio dominio debe reforzar tales prácticas directivas, pedagógicas e institucionales para su propia transformación.



En otras palabras, los directivos en el ámbito educativo deben adoptar un enfoque inclusivo y orientado a las necesidades de la comunidad educativa. Esto implica tener en cuenta las opiniones y aspiraciones de los estudiantes, el docente, personal de logística y representantes, entre otros actores relevantes. Al satisfacer y expandir estos intereses y demandas, los directivos pueden crear un entorno educativo más participativo, colaborativo y motivador.

Además, Castro (2022) plantea en su investigación sobre el análisis de las acciones de la gestión directiva en instituciones multigrado, establece que ésta aun en estos tiempos es considerada como un reto para la innovación de la calidad educativa, dado a que un gestor educativo debe de propiciar el compromiso, la aportación en toma de decisiones para la transformación de los aspectos vulnerables para que sean fortalecidos mediante la aplicación de estrategias educativa oportunas.

Por otro lado, el objetivo específico 2: Identificar el nivel de clima organizacional de una unidad educativa del cantón Quevedo 2023. Brito (2022) describe la significancia del clima organizacional para promover un óptimo desempeño en las condiciones laborales. Según su descripción, un clima organizacional adecuado y seguro implica un entorno laboral propicio, una comunicación efectiva, una motivación adecuada, una toma de decisiones participativa y relaciones interpersonales positivas entre los educadores de la institución. Estos elementos contribuyen a crear un ambiente laboral en el cual el profesional se sienta motivado y valorado, lo que a su vez puede mejorar su productividad y bienestar en el trabajo.

De acuerdo a la tabla 2, sobre Clima Organizacional, fue principalmente calificada como Regular debido a que existe una disconformidad respecto a la poca capacitación proporcionada por la institución educativa y la escasa motivación que los docentes reciben por su trabajo, además de su desacuerdo ante el poco acceso a la información y canales para recibirla.

Por lo que se considera ideal tener una percepción del personal docente satisfactoria, como es el caso del estudio de Vilcanqui et al. (2022) quienes, al identificar la percepción del clima organizacional de una institución educativa, el

personal docente manifestaron laborar en un ambiente armonioso. Sobre todo, en el ámbito de la comunicación ya que considera que las relaciones son imprescindibles de establecer, caso contrario puede suscitarse espacios de discrepancia, confrontación, creando escenarios poco favorables con resultados negativos en el clima organizacional.

Además, Bohórquez y Andrade (2021), en su estudio plantean la importancia del clima organizacional en la comunidad educativa. Los datos obtenidos en su investigación, obtuvieron que entre el 80% y 87% de los docentes afirmaron que un clima organizacional armonioso interviene de manera positiva en las relaciones personales, profesionales y laborales dentro de la institución. Esto significa que cuando los docentes se sienten respaldados y valorados en su entorno de trabajo, se crea un ambiente propicio para el crecimiento personal y profesional. Además, se encontró que contar con un plan de inducción adecuado y un Proyecto Educativo Institucional construido de manera participativa también posee un rol esencial en la promoción de un clima organizacional favorable.

Estos hallazgos sugieren que la mejora del clima organizacional puede tener beneficios significativos cuando se trata de relaciones interpersonales, desarrollo profesional y satisfacción laboral. Por lo tanto, es importante que los líderes educativos tomen en consideración estas recomendaciones para la planificación de estrategia y mejorar el ambiente de trabajo en sus instituciones.

Por último, el objetivo específico 3: Determinar la correlación existente entre la Gestión directiva con las dimensiones del Clima organizacional. El peso de la gestión directiva en el clima organizacional es fundamental en realización a nivel docente y como institución.

Verdugo (2022) al analizar la influencia de las características del líder educativo como factor de eficacia e innovaciones educativas en una institución educativa del Ecuador, muestra en su investigación que es posible inspirar en el personal docente la apreciación por la transformación de la práctica en el aula a través de la constante motivación, la generación de compromisos y la participación de los colaboradores,

mediante interrelación de habilidades y prácticas directivas que tiene como soporte y fundamento la confianza mutua, y la inspiración a un liderazgo distribuido, que logre la colaboración de todos a fin de mejorar los aprendizajes.

Del mismo modo, Olaya (2022) ha analizado la gestión directiva en cuanto al fortalecimiento de la profesionalidad del educando y destaca la participación y colaboración del personal como factores determinantes para generar un mejor conocimiento pedagógico y una rápida toma de decisiones, integrando así una comunidad de aprendizaje. Es interesante saber cómo estos aspectos pueden influir positivamente en la formación de los docentes.

En este aspecto, bajo las dimensiones de comunicación y autorrealización, al indagar acerca de la Gestión directiva y autorrealización, Bedoya et al. (2021) insiste en la importancia de la motivación en el labor docente de una manera eficiente, efectiva y afectiva dado a que su calidad como profesional va ligada a su estado motivacional, el docente debe de reflexionar la influencia de su estado emocional y sus competencias, lograr un vínculo empático con los estudiantes, representantes legales y compañeros de trabajo.

Además, el autor recalca la importancia de la capacitación continua del personal docente, además de ser motivado de manera continua para el ejercicio de sus funciones, basándose en otros estudios considera el impacto en la motivación estudiantil y por ende en el aprendizaje. Es por ello que los estados psicológicos, emocionales, la satisfacción y actitudes del docente, intervienen de manera directa en sus labores, accionar pedagógico y su aprendizaje.

Por otro lado, al hacer referencia a la gestión directiva y su dimensión: Comunicación y condiciones laborales (haciendo énfasis en el indicador de cooperación) la población encuestada la determinó como regular, en este sentido Reyes (2021) establece que las competencias del directivo son manifestadas en su eficiencia de liderazgo y es un instrumento primordial en la labor docente, además de la comprensión con comunidad educativa, en especial el grupo de trabajo

docente, considerando que estas prácticas poseen más repercusión para compromisos de administración que demanda intercomunicación con otros sujetos.

## **VI. CONCLUSIONES**

En el transcurso de esta investigación, se ha abordado exhaustivamente el tema, gestión directiva y clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo – Ecuador, 2023. Es necesario recalcar a lo largo de este trabajo, se han explorado diferentes enfoques, metodologías y fuentes de información para obtener una visión completa y rigurosa que contribuye significativamente al campo del conocimiento estudiado. En esta sección de conclusiones, menciona lo siguiente:

1. El análisis individual de las variables ha permitido identificar que, en general, la Gestión Directiva ha sido considerada como Buena. Sin embargo, este resultado se ve matizado por las dos dimensiones que presentaron calificaciones diferentes: la dimensión pedagógica y la dimensión comunitaria fueron catalogadas como Regular (100% y 88%, respectivamente). Estos hallazgos sugieren que existen áreas de oportunidad para mejorar el proceso de desarrollo cognitivo en la institución, lo que incluye proporcionar capacitaciones académicas para que los profesionales en educación puedan perfeccionar sus prácticas competitivas.
2. El análisis de correlación entre la variable independiente y la dimensión de supervisión de la variable dependiente, reveló la existencia de una relación significativa entre ambas. Esta correlación expresa una percepción de los empleados, la supervisión y el ambiente laboral en la organización. Demostrando que la mejora de gestión y supervisión, puede potenciar el compromiso y la productividad del equipo, lo que eventualmente se traducirá en un mayor éxito y logro de los objetivos institucionales.
3. Para finalizar, se indica que el análisis realizado a través de los instrumentos como el cuestionario dio como resultado que coexiste una correlación significativa en la Gestión Directiva y la dimensión de autorrealización condiciones laborales del Clima Organizacional. Esta correlación apunta en la forma que se lleva a cabo el direccionamiento en la organización, está relacionada con la percepción de los empleados acerca de las condiciones laborales que les permiten alcanzar su máximo potencial y autorrealización en el entorno de trabajo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

El personal administrativo y/o directivos de la institución deben considerar los resultados de la encuesta dirigida a los docentes, con la finalidad de que puedan identificar y reconocer sus debilidades en el cumplimiento del compromiso de la Gestión Directiva, considerando efectuar capacitaciones y/o acciones que motiven a los docentes en sus labores diarias para mejorar la percepción y relación de los docentes acerca del clima organizacional.

Al personal docente, se recomienda coordinarse para trabajar en pro del aprendizaje pedagógico promoviendo la comunicación entre directivos y la comunidad, de tal manera que permita la creación de un ambiente de trabajo seguro que ejerza confianza y armonía respecto a la toma de decisiones. Es primordial que las autoridades estimulen la motivación laboral mediante proyectos creativos que permitan al personal docente fortalecer las habilidades cognitivas y sociales. Además, se considera la importancia de que no solo el personal docente sea capacitado, sino también los directivos de las instituciones ya que en ellos radica el bienestar, la armonía y correcto funcionamiento de todas las diligencias y planes de los establecimientos educativos.

Para finalizar, se hace hincapié en el continuismo de la revisión e investigación de esta temática, donde se considera a la gestión directiva y al clima organizacional como variables importantes, siendo esta una relación que puede tener diferentes dimensiones a considerar de acuerdo al estado actual en el que esté una unidad educativa, considerando las dimensiones e indicadores de los que se discuten en este estudio, incluso se podría establecer dimensiones que pueden ser trabajadas y discutidas de forma individual, las cuales podrían permitir un mejor entendiendo de las debilidades y amenazas.

## REFERENCIAS

- Abreu-Valdivia, O., Pla-López, R., Naranjo-Toro, M., & Rhea-González, S. (2021). La pedagogía como ciencia: Su objeto de estudio, categorías, leyes y principios. *32(3)*, 131-140.
- Alles, M. (2021). *Administración en el siglo XXI: una visión estratégica para líderes*. Ediciones Granica.
- Arboleda, M. K. A., Contreras, K. G. M., Contreras, K. de F. M., & Briones, L. S. F. (2022). Diseño de un modelo de gestión directiva para mejorar la toma de decisiones en la UEF Sarah Flor Jiménez. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, *7(3)*, 74.
- Arias Mosquera, L. Y. (2023). *Habilidades directivas y clima organizacional de los docentes de una unidad educativa en Milagro-Ecuador, 2022*.
- Bedoya, C. J., Moscoso, S. A., & Hermann, E. A. (2021). Narrativa digital y gestión educativa: Estrategia para la motivación al quehacer docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *6(4)*, 376. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i4.1507>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *593 Digital Publisher CEIT*, *6(1)*, 85-95. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Brito, R. L. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, *26(2)*, 137-161.
- Burgos, J. G. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CIENCIAMATRIA*, *8(3)*, 1003-1021.
- Cárdenas, M. J., Callinapa, E. A., Canaza, C. F., Cateriano, A., Cayllahua, J., & Calsin, A. (2022). Gestión educativa: Dimensiones, factores y desafíos para la transformación de la escuela. *Revista revoluciones*, *4(9)*, 102-134.
- Castro, S. E. Á. (2022). La gerencia educativa, el desafío para transformar la calidad educativa de las escuelas multigrado. *Revista El Labrador*, *6(2)*.
- Chacon, F., & Morelo, J. (2019). La dimensión comunitaria en la intervención social: Una propuesta de análisis. *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, *120*, 131-146.
- Chavarría, A. I. M. (2018). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. *Tecnociencia Chihuahua*, *12(3)*, 170-181.
- Chi, Z., Le, T. P. H., Lee, S. K., Guo, E., Kim, D., Lee, S., Seo, S., Lee, S. Y., Kim, J. H., & Lee, S. Y. (2020). Honokiol ameliorates angiotensin II-induced hypertension and endothelial dysfunction by inhibiting HDAC6-mediated

cystathionine  $\gamma$ -lyase degradation. *Journal of Cellular and Molecular Medicine*, 24(18), 10663-10676.

- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional (Segunda edición)*. Mc Graw Hill.
- De la Cruz, Abel, Barturén, F., Herrera, José, & Taboada, Luisín. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. 17, 91-105. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.7527554>
- Del Carmen, A., Marrufo, H. R. M., Marrufo, C. E. M., Valladares, G. M. M., & Aguilar, C. P. T. (2022). Incidencia de la gestión directiva en la calidad educativa en tiempos de pandemia por el COVID-19.
- Díaz, R. R. G., Llamo, C. E. V., Tiza, D. R. H., & Rivera, A. M. (2020). Plataformas interactivas y estrategias de gestión del conocimiento durante el Covid-19. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 68-81.
- Díaz , A., & Benítez , R. (2021). Formulación de un nuevo concepto de confiabilidad operacional. *Revista chilena de ingeniería Ingeniaré*, 87-93. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-33052021000100087](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052021000100087)
- Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C. C., Laso, A. L. del R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Leadership leadership and teacher performance: Approach from the Ecuadorian legal field. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 4(1).
- Fajardo, E. (2019). LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA EN EL CONTEXTO DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS LATINOAMERICANOS. *Revista Signos.*, 40(1).
- Ghemawat, P. (2021). Strategy in a changing world. *Harvard Business Review*, 99(1), 72-81.
- Gómez, S. M. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259.
- Hernández, & Rodríguez. (2002). *Introducción a la administración: Teoría general administrativa: Origen, evolución y vanguardia*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación McGraw-Hill*.
- Infantes Cavero, E. (2022). Gestión directiva y clima organizacional en periodo de emergencia en la Institución Educativa N° 80599 de Santiago de Chuco–2021.
- Lilliefors, H. W. (1967). On the Kolmogorov-Smirnov test for normality with mean and variance unknown. *Journal of the American statistical Association*, 62(318), 399-402.
- López, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB*



- Segunda Nueva Etapa 2.0, 26(2), 137-161.  
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>

Mamani Delgado, N. E. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493-501.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>

Martínez, N. R. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta–Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77.

Miranda, R. (2022). Compromisos de la gestión directiva y clima laboral en una escuela de educación básica de Guayaquil-Ecuador, 2022 [Tesis de Maestría, Universidad César vALLEJO].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94089/Miranda\\_NRJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94089/Miranda_NRJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022a). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: Una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24.  
<https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>

Moreno, R., & Mata, S. (2021). Clima organizacional y gestión directiva. 1, 6, 66-77.

Olaya, L. E. (2022). La gestión directiva del trabajo colegiado en la profesionalidad docente de una institución educativa del nivel primaria del distrito de Lince [Universidad Peruana Cayetano Heredia].  
[https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion\\_OlayaSaldarriagadeDioses\\_Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion_OlayaSaldarriagadeDioses_Liliana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pintado García, A. (2022). Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021.

Pintag, L., & Tay, P. S. (2021). Análisis del modelo de gestión directiva en la efectividad laboral de los docentes en una institución fiscal. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58.

Pozner, P. (2000). Competencias para la profesionalización de la gestión educativa. Recuperado el, 15.

Relat, J. M. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de investigación biometrica*, 33(3), 227.

Reyes, P. F. (2021). Gestión directiva y trabajo en equipo en la Unidad Educativa Fiscal" Duran" Ecuador, 2020 [Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes\\_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56642/Reyes_GPF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Ripoll, M., Palencia, P., & Cohen, J. (2021). Práctica pedagógica, un espacio de conceptualización y experimentación en la formación inicial del educador. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37012>
- Rojas, J. P. V., Alanya-Beltran, J., & Vargas, I. M. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of business and entrepreneurial studie*.
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la Investigación (1era. edición)*. Edicumbre Editorial Corporativa.
- Rosales Quijano, G. M. (2021). El clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del área administrativa del GAD provincial de Cotopaxi.
- Rožman, M., & Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), 775-806.
- Ryff, C., & Singer, B. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39.
- Sardiñas, Y., Domínguez, I., & Reinoso, C. (2021). La comunicación educativa: Su desarrollo en el profesor de secundaria básica. 53(71). <https://doi.org/10.14349/rfp.2021.v53.15>
- Silva, M. V. Ñ., & Valdez, G. L. (2019). Liderazgo del director en la calidad de la gestión institucional: Un reto en la educación actual. *Investigación y postgrado*, 34(1), 167-180.
- Smith, T. (2022). What Is Employee Engagement? Definition, Strategies, and Example.
- Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>
- Torres, C. R. M., & Bernal, R. E. F. (2022). Calidad educativa y gestión administrativa de los establecimientos educativos de la ciudad de Loja. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 225-234. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3071](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3071)
- Ushiña, G., & Colmenarez, T. (2022). Acompañamiento pedagógico de la gestión directiva en la mejora del desempeño docente. *Revista Honoris Causa*, 14(1), 95-108.
- Verdugo, G. (2022). Gestión Directiva: Caracterización del líder educativo como factor de eficacia en el logro de innovaciones [Especialización, Universidad Nacional de Educación].

<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2867/1/TRABAJO%20DE%20TITULACION%20GINA%20VERDUGO%20G.pdf>

- Vilcanqui, N. M., Vilcanqui, B. M., Choque, G. M. F., & Vilcanqui, Q. M. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226.
- Vilche, D. (2022). La gestión directiva y su incidencia en la imagen institucional de la unidad educativa Juan Verdezoto, Babahoyo, Los Ríos, Ecuador, 2018 [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80206/Vilche\\_VDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80206/Vilche_VDF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yano, S., Bin Mahfooz, S., Norrmén-Smith, Nippes, stefan, Chapelet, P., Chang, G., & Horn, M. (2021). Modernizar la gestión educativa a través de los SIGED: fortaleciendo el sistema después de la pandemia de la COVID-19. 5.

ANEXOS

**TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión directiva.	Forma de dirigir y mantener una organización, debido a que es la responsable de guiar, organizar y controlar los procesos institucionales, buscando un mejoramiento continuo en los procesos (Arboleda et al., 2022)	Es la forma estratégica de conducir una institución en los aspectos administrativos, pedagógicos con la participación de la comunidad. Esta variable se medirá a través de una escala nominal.	Estratégica	Eficacia de procesos	1,2	1. Totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo. 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo. 4. De acuerdo. 5. Totalmente de acuerdo
				Objetivos de la organización.	3,4	
				Políticas	5,6	
				Monitoreo	7,8	
			Administrativa	Control de actividades	9,10	
				Organización	11,12	
				Manejo de recursos	13,14	
			Pedagógica	Proceso de enseñanza-aprendizaje	15,16	
				Nivel de capacitación como docentes	17,18	
			Comunitaria	Participación de la comunidad educativa.	19,20	
Comunicación entre el grupo de trabajo	21,22					

Clima organizacional.	Se considera como un factor determinante en las organizaciones, el cual influye en el cumplimiento de los objetivos estratégicos tanto generales como individuales (Chavarría, 2018)	Es donde el personal docente puede expandir o disminuir su autorrealización como profesional, por medio del involucramiento laboral, en conjunto con una adecuada supervisión y comunicación, teniendo las condiciones laborables necesarias para un buen desempeño	Realización personal	Capacitación	1,2
				Motivación	3,4
			Involucramiento laboral.	Conocimiento de los objetivos, misión y visión	5,6
				Compromiso con la organización	7,8
				Mejoramiento continuo	9,10
			Supervisión	Responsabilidades claras	11,12
				Seguimiento y control	13,14
				Trato justo	15,16
			Comunicación	Acceso a información	17,18
				Canales de comunicación	19,20
				Relaciones grupales	21,22
			Condiciones laborales	Equipamiento de herramientas de trabajo	23,24
				Cooperación	25,26

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### ENCUESTA

"GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN QUEVEDO- ECUADOR, 2023"

Estimados (a) colegas, reciban respetuosamente el saludo cordial de la maestrante Cevallos Vélez María Alexandra del programa académico de posgrado con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo. Conociendo su amplia experiencia en la docencia, me dirijo a usted, para que brinde su valioso apoyo en la encuesta con completa honestidad, la encuesta será de forma anónima, por lo tanto, es relacionado a las variables **Gestión Directiva y Clima Organizacional**, el mismo que costa de 48 ítems, En lo cual le agradezco su colaboración en realizar la encuesta:

**VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA**

**DIMENSIÓN1 : ESTRATÉGICA      INDICADOR : EFICACIA DE PROCESOS**

1.-Comprendo las directrices estratégicas de la institución

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

### ENCUESTA

"GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CANTÓN QUEVEDO- ECUADOR, 2023"

**variable 2: CLIMA ORGANIZACIONAL**

**DIMENSIÓN1 : REALIZACIÓN PERSONAL (AUTORREALIZACIÓN) \***

**INDICADOR : CAPACITACIÓN**

1. Recibo capacitaciones continuas por parte de la institución.

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

## INSTRUMENTO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN SOBRE ESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ORGANIZACIONA

### Introducción:

Estimados (a) colegas, reciban respetuosamente el saludo cordial del maestrante Cevallos Vélez María Alexandra del programa académico de posgrado con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, sede Piura. Le doy a conocer que el título de mi tesis es: **Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023**. Conociendo su amplia experiencia en la docencia, me dirijo a usted, para que brinde su valioso apoyo con el llenado del siguiente cuestionario con completa honestidad, la encuesta será de forma anónima, por lo tanto, no debe de ubicar su nombre en la hoja es relacionado a las variables **Gestión Directiva y Clima Organizacional**, el mismo que costa de 48 ítems, con una escala de valoración de tipo Likert en lo cual detallo en el siguiente cuadro:

<b>Grado de conformidad</b>	<b>Niveles</b>
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

En lo cual le agradezco su colaboración en realizar la encuesta:

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 1 : GESTIÓN DIRECTIVA					
DIMENSIONES / INDICADORES/ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
<b>DIMENSIÓN 1: ESTRATÉGICA</b>					
<b>Indicador:</b> Eficacia de procesos.					
1. Comprendo las directrices estratégicas de la institución.					
2. Los planes institucionales existentes me permiten una mejor orientación para el accionar docente.					
<b>Indicador:</b> Objetivos de la organización.					
3. Conozco los objetivos de la institución.					
4. Los objetivos institucionales van acorde con mi desarrollo profesional.					
<b>Indicador:</b> Políticas.					
5. Los docentes forman parte de las políticas educativas de la institución.					
6. Cumplo en totalidad las políticas educativas planteadas.					
<b>Indicador:</b> Monitoreo					
7. Contribuyo al monitoreo de las actividades académicas.					
8. Los monitoreos realizados me han permitido realizar una mejor organización en mis actividades.					
<b>DIMENSIÓN 2: ADMINISTRATIVA.</b>					
<b>Indicador:</b> Control de actividades.					
9. Cumplo con los plazos establecidos al entregar mis actividades.					
10. Las actividades académicas que realizo permiten un mejor desenvolvimiento en mi labor como docente.					
<b>Indicador:</b> Organización.					
11. El establecimiento de una organización permite un mejor desarrollo de mis actividades.					
12. La organización se debe de mejorar constantemente en cada una de las metodologías de trabajo aplicadas.					
<b>Indicador:</b> Manejo de recursos					
13. Realizo un buen manejo de los recursos otorgados por la institución					



14. Todos los docentes de la institución realizan un buen manejo de los recursos otorgados.					
<b>DIMENSIÓN 3: PEDAGÓGICA</b>					
<b>Indicador:</b> Procesos de enseñanza-aprendizaje					
15. Las reuniones realizadas por el directivo me permiten una mejor práctica pedagógica en la institución.					
16. Aún falta por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado.					
<b>Indicador:</b> Nivel de capacitación de los docentes					
17. El nivel de capacitación que poseo es el suficiente para mi labor como docente.					
18. Es necesario innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje empleados.					
<b>DIMENSIÓN 4: COMUNITARIA</b>					
<b>Indicador:</b> Participación de la comunidad educativa.					
19. Los docentes somos un factor clave para la toma de decisiones que conllevan el éxito de la institución.					
20. Estoy siempre a disposición de todas las actividades realizadas en la institución.					
<b>Indicador:</b> Comunicación entre el grupo de trabajo					
21. Existe una buena relación y comunicación entre el directivo, docentes, alumnado y demás integrantes de la sociedad.					
22. La interacción entre los grupos debe mejorarse.					

<b>INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 2 : CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
<b>DIMENSIONES / INDICADORES/ITEMS</b>	<b>OPCIÓN DE RESPUESTA</b>				
	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo ni desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>DIMENSIÓN1: AUTOREALIZACIÓN.</b>					
<b>Indicador: Capacitación</b>					
1. Recibo capacitaciones continuas por parte de la institución.					
2. Las capacitaciones recibidas han incrementado en gran manera mis conocimientos.					
<b>Indicador: Motivación</b>					
3. Mi trabajo es reconocido por la institución.					
4. Las remuneraciones recibidas por mi trabajo cumplen mis expectativas.					
<b>DIMENSIÓN2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL.</b>					
<b>Indicador: Conocimiento de los objetivos, misión y visión</b>					
5. Poseo una clara definición de los objetivos, misión y visión de la institución					
6. Estoy de acuerdo con los objetivos, misión y visión de la institución					
<b>Indicador: Compromiso con la organización</b>					
7. Realizo mi mayor esfuerzo para cumplir con las actividades de la institución.					
8. Analizo las debilidades de la institución y propongo planes para agilizar las soluciones ante la problemática.					
<b>Indicador: Mejoramiento continuo</b>					
9. Me autocapacito constantemente.					
10. Las capacitaciones (sean autónomas o proporcionadas por la institución) se reflejan en los resultados al finalizar cada periodo					
<b>DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN</b>					
<b>Indicador: Responsabilidades claras</b>					
11. Conozco mis deberes en la institución.					
12. Cumpló sin ningún problema las responsabilidades otorgadas.					
<b>Indicador: Seguimiento y control</b>					
13. Realizo un seguimiento de las actividades académicas realizadas.					
14. Aplico un control e cuanto al cumplimiento de mis actividades,					
<b>Indicador: Trato justo</b>					
15. Existe un trato justo entre los compañeros de trabajo.					
16. Todos los docentes poseen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en la institución					

**DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN**

Indicador: Acceso a información					
17. Los docentes poseen una sistema ágil para el acceso de información de la institución					
18. Los docentes poseen libre acceso de obtención de información.					
Indicador: Canales de comunicación					
19. Existen suficientes canales de comunicación					
20. Puedo manejar con facilidad los canales de comunicación					
Indicador: Relaciones grupales					
21. Existen suficientes canales de comunicación					
22. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.					
<b>DIMENSIÓN5: CONDICIONES LABORALES</b>					
Indicador: Equipamiento de herramientas de trabajo					
23. Poseo las herramientas de trabajo necesarias para desempeñar adecuadamente mi trabajo.					
24. Las herramientas de trabajo que poseo son actualizadas.					
Indicador: Cooperación					
25. La cooperación entre docentes permite plantear o mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje					
26. La cooperación con mis compañeros he adquirido nuevas experiencias en el ámbito profesional					

## Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023

**Investigador (a):** Cevallos Vélez Maria Alexandra

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023" cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Gestión Directiva y Clima Organizacional de una institución educación del cantón Quevedo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado de la carrera Administración De La Educación – MAE, de la Universidad César Vallejo del campus Piura, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz. La importancia del trabajo radica en la significancia de las variables el clima organizacional y gestión directiva en términos educativos siendo un factor clave para el desarrollo del proceso aprendizaje-enseñanza, además del éxito como comunidad educativa.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 40 minutos y se realizará en el área de cómputo o sala de docentes de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### **Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Cevallos Vélez María Alexandra, email: [mcevallosve@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mcevallosve@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Dr. Carlos Alberto Cherre Antón, email:.....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

# MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIOS DE EXPERTO

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Cindy Alexandra Cruz Fajardo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de **Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo**, en la sede Piura, promoción 2023., aula A2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo-Ecuador, 2023**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

María Alexandra Cevallos Vélez

DNI:120587471-0

### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Cindy Alexandra Cruz Fajardo
Grado profesional:	Maestría ( )      Doctor ( x )
Área de formación académica:	Clínica ( )    Social ( )    Educativa ( x )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz " Quevedo "
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )    Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación	Si ha realizado en proyecto. Si ha sido también experto
DNI:	1205989690
Firma del experto:	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Gestión Directiva.
<b>Autor (a):</b>	Lcda. María Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Examinar el nivel de la gestión directiva de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Estratégica-Administrativa-Pedagógica-Comunitaria
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Clima Organizacional
<b>Autor (a):</b>	María Alexandra Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Identificar el nivel de clima organizacional de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador,2023.
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Realización Personal-Involucramiento Laboral-Supervisión-Comunicación-Condiciones laborales
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	26
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Directiva elaborado por María Alexandra Cevallos Vélez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Directiva

#### Definición de la variable:

Factor indispensable en la identificación de estrategias, acciones y mecanismos que influyan e incentiven a que el cuerpo tanto docente como administrativo sean partícipes en los procesos institucionales y alcanzar la visión y misión anheladas, propiciando los estímulos necesarios para que los docentes tengan un mejor desempeño en sus prácticas pedagógicas (Ripoll et al., 2021)

#### Dimensión 1: Estratégica

La dimensión estratégica es fundamental para el éxito de cualquier organización en un mundo cada vez más cambiante e incierto. Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y desarrollar estrategias efectivas que les permitan mantener una ventaja competitiva en el ambiente que se desarrollan (Ghemawat, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de procesos	1. Comprendo las directrices estratégicas de la institución	4	4	4	
	2. Los planes institucionales existentes me permiten una mejor orientación para el accionar docente.	4	4	4	
Objetivos de la organización.	3. Conozco los objetivos de la institución	4	4	4	
	4. Los objetivos institucionales van acorde con mi desarrollo profesional	4	4	4	
Políticas	5. Los docentes forman parte de las políticas educativas de la institución	4	4	4	
	6. Cumplo en totalidad las políticas educativas planteadas.	4	4	4	
Monitoreo	7. Contribuyo al monitoreo de las actividades académicas.	4	4	4	
	8. Los monitoreos	4	4	4	

	realizados me han permitido realizar una mejor organización en mis actividades.				
--	---	--	--	--	--

### Dimensión 2: Administrativa

*Implica la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la empresa, así como la implementación de políticas y procedimientos que permitan la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones y la ejecución de planes. Asimismo, la dimensión administrativa es fundamental para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa a largo plazo (Alles, 2021).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de actividades	9. Cumplimiento con los plazos establecidos al entregar mis actividades.	4	4	4	
	10. Las actividades académicas que realizo permiten un mejor desenvolvimiento en mi labor como docente.	4	4	4	
Organización	11. El establecimiento de una organización permite un mejor desarrollo de mis actividades.	4	4	4	
	12. La organización se debe de mejorar constantemente en cada una de las metodologías de trabajo aplicadas.	4	4	4	
Manejo de recursos	13. Realizo un buen manejo de los recursos otorgados por la institución	4	4	4	
	14. Todos los docentes de la institución realizan un buen manejo de los recursos otorgados.	4	4	4	

### Dimensión 3: Pedagógica

La dimensión pedagógica en la educación es fundamental para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes. Los docentes deben aplicar prácticas y estrategias educativas que consideren las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como las últimas tendencias y avances en educación (Abreu-Valdivia et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de enseñanza-aprendizaje	15. Las reuniones realizadas por el directivo me permiten una mejor práctica pedagógica en la institución	4	4	4	
	16. Aún falta por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado.	4	4	4	
Nivel de capacitación como docentes	17. El nivel de capacitación que poseo es el suficiente para mi labor como docente	4	4	4	
	18. Es necesario innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje empleados.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunitaria

Es un concepto que se refiere a la interacción y conexión de las personas que forman parte de una comunidad, ya sea a nivel local, regional o global. En el contexto de las organizaciones, la dimensión comunitaria se refiere a la forma en que la organización se relaciona con su entorno y cómo contribuye a mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que está inserta (Chacon & Morelo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de la comunidad educativa	19. Los docentes somos un factor clave para la toma de decisiones que conllevan el éxito de la institución.	4	4	4	
	20. Estoy siempre a disposición de todas las actividades realizadas en la institución.	4	4	4	
Comunicación entre el grupo de trabajo	21. Existe una buena relación y comunicación entre el directivo, docentes, alumnado y demás integrantes de la sociedad.	4	4	4	
	22. La interacción entre los grupos debe mejorarse.	4	4	4	

#### **Instrumento que mide la variable 02: Clima Organizacional**

##### **Definición de la variable:**

*Es un componente que contribuye en la eficacia de las instituciones educativas, la forma de liderazgo del director institucional, la complacencia y más que nada motivación del personal docente, donde además es vinculado la calidad de la educación, sus efectos repercuten en el aprendizaje estudiantil (Mamani Delgado, 2022; Misad et al., 2022)*

##### **Dimensión 1: Realización Personal (Autorrealización).**

*Se refiere a la necesidad de las personas de alcanzar su máximo potencial y lograr una vida significativa y satisfactoria. Esta dimensión está relacionada con la autorrealización y la*

*búsqueda de la felicidad a través del desarrollo personal y la consecución de metas y objetivos importantes (Ryff & Singer, 2008)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. Recibo capacitaciones continuas por parte de la institución.	4	4	4	
	2. Las capacitaciones recibidas han incrementado en gran manera mis conocimientos.	4	4	4	
Motivación	3. Mi trabajo es reconocido por la institución.	4	4	4	
	4. Las remuneraciones recibidas por mi trabajo cumplen mis expectativas.	4	4	4	

**Dimensión 2: Involucramiento laboral.**

*Compromiso de los empleados, que se puede definir como el grado en que los empleados están comprometidos con su trabajo y la organización para la que trabajan (Smith, 2022)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos, misión y visión	5. Poseo una clara definición de los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
	6. Estoy de acuerdo con los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
Compromiso con la organización	7. Realizo mi mayor esfuerzo para cumplir con las actividades de la institución.	4	4	4	
	8. Analizo las debilidades de la institución y propongo planes para agilizar las soluciones ante la problemática.	4	4	4	

Mejoramiento continuo	9. Me autocapacito constantemente.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones (sean autónomas o proporcionadas por la institución) se reflejan en los resultados al finalizar cada periodo	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

En la educación se refiere a la capacidad de los supervisores para monitorear, evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas (Fajardo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidades claras	11. Conozco mis deberes en la institución.	4	4	4	
	12. Cumpló sin ningún problema las responsabilidades otorgadas.	4	4	4	
Seguimiento y control	13. Realizo un seguimiento de las actividades académicas realizadas.	4	4	4	
	14. Aplico un control e cuento al cumplimiento de mis actividades.	4	4	4	
Trato justo	15. Existe un trato justo entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Todos los docentes poseen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en la institución	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunitaria (Comunicación)**

Es una herramienta fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que los profesores deben desarrollar habilidades de comunicación efectivas para poder transmitir adecuadamente los conocimientos y mejorar las relaciones entre sus compañeros de trabajo (Sardiñas et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a información	17. Los docentes poseen una sistema ágil para el acceso de información de la institución	4	4	4	
	18. Los docentes poseen libre acceso de obtención de información.	4	4	4	
Canales de comunicación	19. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	20. Puedo manejar con facilidad los canales de comunicación	4	4	4	
Relaciones grupales	21. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	22. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones laborales**

Las condiciones laborales de una institución educativa pueden variar dependiendo del país, región y tipo de institución. Algunos factores comunes que afectan las condiciones laborales en las instituciones educativas incluyen la seguridad laboral, el salario, la carga de trabajo, los beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional (Chi et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento de herramientas de trabajo	23. Poseo las herramientas de trabajo necesarias para	4	4	4	

	desempeñar adecuadamente mi trabajo				
	24. Las herramientas de trabajo que poseo son actualizadas.	4	4	4	
Cooperación	25. La cooperación entre docentes permite plantear o mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	26. La cooperación con mis compañeros he adquirido nuevas experiencias en el ámbito profesional	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 1205989690



## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Marcia Verónica Rodríguez Villasagua

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023., aula A2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo-Ecuador, 2023**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




María Alexandra Cevallos Vélez

DNI: 120587471-0



### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Marcia Verónica Rodríguez Villasagua
Grado profesional:	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social ( )    Educativa ( x )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz " Quevedo "
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación	No ha sido experto .Primera vez que l o realiza
DNI:	1204129223
Firma del experto:	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Gestión Directiva.
<b>Autor (a):</b>	Lcda. María Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Examinar el nivel de la gestión directiva de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Estratégica-Administrativa-Pedagógica-Comunitaria
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Clima Organizacional
<b>Autor (a):</b>	María Alexandra Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Identificar el nivel de clima organizacional de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador,2023.
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Realización Personal-Involucramiento Laboral-Supervisión-Comunicación-Condiciones laborales
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	26
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Directiva elaborado por María Alexandra Cevallos Vélez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Directiva

#### Definición de la variable:

*Factor indispensable en la identificación de estrategias, acciones y mecanismos que influyan e incentiven a que el cuerpo tanto docente como administrativo sean partícipes en los procesos institucionales y alcanzar la visión y misión anheladas, propiciando los estímulos necesarios para que los docentes tengan un mejor desempeño en sus prácticas pedagógicas (Ripoll et al., 2021)*

#### Dimensión 1: Estratégica

*La dimensión estratégica es fundamental para el éxito de cualquier organización en un mundo cada vez más cambiante e incierto. Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y desarrollar estrategias efectivas que les permitan mantener una ventaja competitiva en el ambiente que se desarrollan (Ghemawat, 2021).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de procesos	1. Comprendo las directrices estratégicas de la institución	4	4	4	
	2. Los planes institucionales existentes me permiten una mejor orientación para el accionar docente.	4	4	4	
Objetivos de la organización.	3. Conozco los objetivos de la institución	4	4	4	
	4. Los objetivos institucionales van acorde con mi desarrollo profesional	4	4	4	
Políticas	5. Los docentes forman parte de las políticas educativas de la institución	4	4	4	
	6. Cumpló en totalidad las políticas educativas planteadas.	4	4	4	
Monitoreo	7. Contribuyo al monitoreo de las actividades académicas.	4	4	4	
	8. Los monitoreos	4	4	4	

	realizados me han permitido realizar una mejor organización en mis actividades.				
--	---	--	--	--	--

### Dimensión 2: Administrativa

*Implica la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la empresa, así como la implementación de políticas y procedimientos que permitan la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones y la ejecución de planes. Asimismo, la dimensión administrativa es fundamental para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa a largo plazo (Alles, 2021).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de actividades	9. Cumplimiento con los plazos establecidos al entregar mis actividades.	4	4	4	
	10. Las actividades académicas que realizo permiten un mejor desenvolvimiento en mi labor como docente.	4	4	4	
Organización	11. El establecimiento de una organización permite un mejor desarrollo de mis actividades.	4	4	4	
	12. La organización se debe de mejorar constantemente en cada una de las metodologías de trabajo aplicadas.	4	4	4	
Manejo de recursos	13. Realizo un buen manejo de los recursos otorgados por la institución.	4	4	4	
	14. Todos los docentes de la institución realizan un buen manejo de los recursos otorgados.	4	4	4	

### Dimensión 3: Pedagógica

La dimensión pedagógica en la educación es fundamental para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes. Los docentes deben aplicar prácticas y estrategias educativas que consideren las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como las últimas tendencias y avances en educación (Abreu-Valdivia et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de enseñanza-aprendizaje	15. Las reuniones realizadas por el directivo me permiten una mejor práctica pedagógica en la institución	4	4	4	
	16. Aún falta por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado	4	4	4	
Nivel de capacitación como docentes	17. El nivel de capacitación que poseo es el suficiente para mi labor como docente	4	4	4	
	18. Es necesario innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje empleados.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunitaria

Es un concepto que se refiere a la interacción y conexión de las personas que forman parte de una comunidad, ya sea a nivel local, regional o global. En el contexto de las organizaciones, la dimensión comunitaria se refiere a la forma en que la organización se relaciona con su entorno y cómo contribuye a mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que está inserta (Chacon & Morelo, 2019).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de la comunidad educativa	19. Los docentes somos un factor clave para la toma de decisiones que conllevan el éxito de la institución.	4	4	4	
	20. Estoy siempre a disposición de todas las actividades realizadas en la institución.	4	4	4	
Comunicación entre el grupo de trabajo	21. Existe una buena relación y comunicación entre el directivo, docentes, alumnado y demás integrantes de la sociedad.	4	4	4	
	22. La interacción entre los grupos debe mejorarse.	4	4	4	

#### **Instrumento que mide la variable 02: Clima Organizacional**

##### **Definición de la variable:**

*Es un componente que contribuye en la eficacia de las instituciones educativas, la forma de liderazgo del director institucional, la complacencia y más que nada motivación del personal docente, donde además es vinculado la calidad de la educación, sus efectos repercuten en el aprendizaje estudiantil (Mamani Delgado, 2022; Misad et al., 2022)*

##### **Dimensión 1: Realización Personal (Autorrealización).**

*Se refiere a la necesidad de las personas de alcanzar su máximo potencial y lograr una vida significativa y satisfactoria. Esta dimensión está relacionada con la autorrealización y la*

*búsqueda de la felicidad a través del desarrollo personal y la consecución de metas y objetivos importantes (Ryff & Singer, 2008)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. Recibo capacitaciones continuas por parte de la institución.	4	4	4	
	2. Las capacitaciones recibidas han incrementado en gran manera mis conocimientos.	4	4	4	
Motivación	3. Mi trabajo es reconocido por la institución.	4	4	4	
	4. Las remuneraciones recibidas por mi trabajo cumplen mis expectativas.	3	3	3	

**Dimensión 2: Involucramiento laboral.**

*Compromiso de los empleados, que se puede definir como el grado en que los empleados están comprometidos con su trabajo y la organización para la que trabajan (Smith, 2022)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos, misión y visión	5. Poseo una clara definición de los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
	6. Estoy de acuerdo con los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
Compromiso con la organización	7. Realizo mi mayor esfuerzo para cumplir con las actividades de la institución.	4	4	4	
	8. Analizo las debilidades de la institución y propongo planes para agilizar las soluciones ante la problemática.	4	4	4	



Mejoramiento continuo	9. Me autocapacito constantemente.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones (sean autónomas o proporcionadas por la institución) se reflejan en los resultados al finalizar cada periodo	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

En la educación se refiere a la capacidad de los supervisores para monitorear, evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas (Fajardo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidades claras	11. Conozco mis deberes en la institución.	4	4	4	
	12. Cumpló sin ningún problema las responsabilidades otorgadas.	4	4	4	
Seguimiento y control	13. Realizo un seguimiento de las actividades académicas realizadas.	4	4	4	
	14. Aplico un control e cuanto al cumplimiento de mis actividades.	4	4	4	
Trato justo	15. Existe un trato justo entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Todos los docentes poseen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en la institución	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunitaria (Comunicación)**

Es una herramienta fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que los profesores deben desarrollar habilidades de comunicación efectivas para poder transmitir adecuadamente los conocimientos y mejorar las relaciones entre sus compañeros de trabajo (Sardiñas et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a información	17. Los docentes poseen una sistema ágil para el acceso de información de la institución	4	4	4	
	18. Los docentes poseen libre acceso de obtención de información.	4	4	4	
Canales de comunicación	19. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	20. Puedo manejar con facilidad los canales de comunicación	4	4	4	
Relaciones grupales	21. Existen suficientes canales de comunicación	3	3	3	
	22. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones laborales**

Las condiciones laborales de una institución educativa pueden variar dependiendo del país, región y tipo de institución. Algunos factores comunes que afectan las condiciones laborales en las instituciones educativas incluyen la seguridad laboral, el salario, la carga de trabajo, los beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional (Chi et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento de herramientas de trabajo	23. Poseo las herramientas de trabajo necesarias para	4	4	4	

	desempeñar adecuadamente mi trabajo				
	24. Las herramientas de trabajo que poseo son actualizadas.	4	4	4	
Cooperación	25. La cooperación entre docentes permite plantear o mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje	3	3	3	
	26. La cooperación con mis compañeros he adquirido nuevas experiencias en el ámbito profesional	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 1204129223

Señor(a)(ita): María Erlinda Murillo Coox

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023., aula A2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo-Ecuador, 2023**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.


Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
María Alexandra Cevallos Vélez  
DNI:120587471-0



### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	María Erlinda Murillo Coox
Grado profesional:	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )   Social ( )   Educativa ( x )   Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz " Quevedo "
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación	No ha sido experto .Primera vez que lo realiza
DNI:	1202526396
Firma del experto:	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Gestión Directiva.
<b>Autor (a):</b>	Lcda. María Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Examinar el nivel de la gestión directiva de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Estratégica-Administrativa-Pedagógica-Comunitaria
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Clima Organizacional
<b>Autor (a):</b>	María Alexandra Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Identificar el nivel de clima organizacional de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador,2023.
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Realización Personal-Involucramiento Laboral-Supervisión-Comunicación-Condiciones laborales
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	26
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Directiva elaborado por María Alexandra Cevallos Vélez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Directiva

#### Definición de la variable:

Factor indispensable en la identificación de estrategias, acciones y mecanismos que influyan e incentiven a que el cuerpo tanto docente como administrativo sean partícipes en los procesos institucionales y alcanzar la visión y misión anheladas, propiciando los estímulos necesarios para que los docentes tengan un mejor desempeño en sus prácticas pedagógicas (Ripoll et al., 2021)

#### Dimensión 1: Estratégica

La dimensión estratégica es fundamental para el éxito de cualquier organización en un mundo cada vez más cambiante e incierto. Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y desarrollar estrategias efectivas que les permitan mantener una ventaja competitiva en el ambiente que se desarrollan (Ghemawat, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de procesos	1. Comprendo las directrices estratégicas de la institución	4	4	4	
	2. Los planes institucionales existentes me permiten una mejor orientación para el accionar docente.	4	4	4	
Objetivos de la organización.	3. Conozco los objetivos de la institución	4	4	4	
	4. Los objetivos institucionales van acorde con mi desarrollo profesional	4	4	4	
Políticas	5. Los docentes forman parte de las políticas educativas de la institución	3	3	3	
	6. Cumpló en totalidad las políticas educativas planteadas	3	3	3	
Monitoreo	7. Contribuyo al monitoreo de las actividades académicas.	4	4	4	
	8. Los monitoreos				

	realizados me han permitido realizar una mejor organización en mis actividades.	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

**Dimensión 2: Administrativa**

*Implica la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la empresa, así como la implementación de políticas y procedimientos que permitan la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones y la ejecución de planes. Asimismo, la dimensión administrativa es fundamental para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa a largo plazo (Alles, 2021).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de actividades	9. Cumplo con los plazos establecidos al entregar mis actividades.	4	4	4	
	10. Las actividades académicas que realizo permiten un mejor desenvolvimiento en mi labor como docente.	4	4	4	
Organización	11. El establecimiento de una organización permite un mejor desarrollo de mis actividades.	4	4	4	
	12. La organización se debe de mejorar constantemente en cada una de las metodologías de trabajo aplicadas.	4	4	4	
Manejo de recursos	13. Realizo un buen manejo de los recursos otorgados por la institución	4	4	4	
	14. Todos los docentes de la institución realizan un buen manejo de los recursos otorgados.	4	4	4	



### Dimensión 3: Pedagógica

La dimensión pedagógica en la educación es fundamental para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes. Los docentes deben aplicar prácticas y estrategias educativas que consideren las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como las últimas tendencias y avances en educación (Abreu-Valdivia et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de enseñanza-aprendizaje	15. Las reuniones realizadas por el directivo me permiten una mejor práctica pedagógica en la institución	4	4	4	
	16. Aún falta por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado.	4	4	4	
Nivel de capacitación como docentes	17. El nivel de capacitación que poseo es el suficiente para mi labor como docente	4	4	4	
	18. Es necesario innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje empleados.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunitaria

Es un concepto que se refiere a la interacción y conexión de las personas que forman parte de una comunidad, ya sea a nivel local, regional o global. En el contexto de las organizaciones, la dimensión comunitaria se refiere a la forma en que la organización se relaciona con su entorno y cómo contribuye a mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que está inserta (Chacon & Morelo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de la comunidad educativa	19. Los docentes somos un factor clave para la toma de decisiones que conlleven el éxito de la institución.	4	4	4	
	20. Estoy siempre a disposición de todas las actividades realizadas en la institución.	4	4	4	
Comunicación entre el grupo de trabajo	21. Existe una buena relación y comunicación entre el directivo, docentes, alumnado y demás integrantes de la sociedad.	3	3	3	
	22. La interacción entre los grupos debe mejorarse.	4	4	4	

#### Instrumento que mide la variable 02: Clima Organizacional

##### Definición de la variable:

*Es un componente que contribuye en la eficacia de las instituciones educativas, la forma de liderazgo del director institucional, la complacencia y más que nada motivación del personal docente, donde además es vinculado la calidad de la educación, sus efectos repercuten en el aprendizaje estudiantil (Mamani Delgado, 2022; Misad et al., 2022)*

##### Dimensión 1: Realización Personal (Autorrealización).

*Se refiere a la necesidad de las personas de alcanzar su máximo potencial y lograr una vida significativa y satisfactoria. Esta dimensión está relacionada con la autorrealización y la*

búsqueda de la felicidad a través del desarrollo personal y la consecución de metas y objetivos importantes (Ryff & Singer, 2008)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. Recibo capacitaciones continuas por parte de la institución	4	4	4	
	2. Las capacitaciones recibidas han incrementado en gran manera mis conocimientos.	4	4	4	
Motivación	3. Mi trabajo es reconocido por la institución.	4	4	4	
	4. Las remuneraciones recibidas por mi trabajo cumplen mis expectativas.	4	4	4	

**Dimensión 2: Involucramiento laboral.**

*Compromiso de los empleados, que se puede definir como el grado en que los empleados están comprometidos con su trabajo y la organización para la que trabajan (Smith, 2022)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos, misión y visión	5. Poseo una clara definición de los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
	6. Estoy de acuerdo con los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
Compromiso con la organización	7. Realizo mi mayor esfuerzo para cumplir con las actividades de la institución.	4	4	4	
	8. Analizo las debilidades de la institución y propongo planes para agilizar las soluciones ante la problemática.	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunitaria (Comunicación)**

Es una herramienta fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que los profesores deben desarrollar habilidades de comunicación efectivas para poder transmitir adecuadamente los conocimientos y mejorar las relaciones entre sus compañeros de trabajo (Sardiñas et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a información	17. Los docentes poseen una sistema ágil para el acceso de información de la institución	4	4	4	
	18. Los docentes poseen libre acceso de obtención de información.	4	4	4	
Canales de comunicación	19. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	20. Puedo manejar con facilidad los canales de comunicación	4	4	4	
Relaciones grupales	21. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	22. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones laborales**

Las condiciones laborales de una institución educativa pueden variar dependiendo del país, región y tipo de institución. Algunos factores comunes que afectan las condiciones laborales en las instituciones educativas incluyen la seguridad laboral, el salario, la carga de trabajo, los beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional (Chi et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento de herramientas de trabajo	23. Poseo las herramientas de trabajo necesarias para	4	4	4	

	desempeñar adecuadamente mi trabajo	4	4	4	
	24. Las herramientas de trabajo que poseo son actualizadas.	4	4	4	
Cooperación	25. La cooperación entre docentes permite plantear o mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje	4	4	4	
	26. La cooperación con mis compañeros he adquirido nuevas experiencias en el ámbito profesional	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 1202526396

## VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Lorena Beatriz Figueroa Valencia

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Académico de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2023., aula A2, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo-Ecuador, 2023**

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

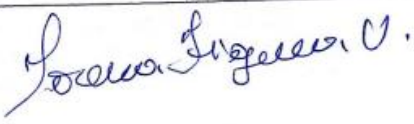
Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

  
María Alexandra Cevallos Vélez  
DNI: 120587471-0



### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Lorena Beatriz Figueroa Valencia
Grado profesional:	Maestría ( x )                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clinica ( )    Social ( )    Educativa ( x )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Educación
Institución donde labora:	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz " Quevedo "
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )                      Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación	No ha sido experto .Primera vez que lo realiza
DNI:	1713056362
Firma del experto:	

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

## 3. Datos de la escala:

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Gestión Directiva.
<b>Autor (a):</b>	Loda. María Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Examinar el nivel de la gestión directiva de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador, 2023
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Estratégica-Administrativa-Pedagógica-Comunitaria
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	22
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario: Clima Organizacional
<b>Autor (a):</b>	María Alexandra Cevallos Vélez
<b>Objetivo:</b>	Identificar el nivel de clima organizacional de una institución educación del cantón Quevedo-Ecuador,2023.
<b>Administración:</b>	Presencial
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz" Quevedo"
<b>Dimensiones:</b>	Realización Personal-Involucramiento Laboral-Supervisión-Comunicación-Condiciones laborales
<b>Confiabilidad:</b>	
<b>Escala:</b>	Cuantitativa
<b>Niveles o rango:</b>	4: Alto nivel 3: Moderado nivel 2: Bajo Nivel 1: No cumple con el criterio
<b>Cantidad de ítems:</b>	26
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 min

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Directiva elaborado por María Alexandra Cevallos Vélez en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**



### Instrumento que mide la variable 01: Gestión Directiva

#### Definición de la variable:

Factor indispensable en la identificación de estrategias, acciones y mecanismos que influyan e incentiven a que el cuerpo tanto docente como administrativo sean participes en los procesos institucionales y alcanzar la visión y misión anheladas, propiciando los estímulos necesarios para que los docentes tengan un mejor desempeño en sus prácticas pedagógicas (Ripoll et al., 2021)

#### Dimensión 1: Estratégica

La dimensión estratégica es fundamental para el éxito de cualquier organización en un mundo cada vez más cambiante e incierto. Las organizaciones deben ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y desarrollar estrategias efectivas que les permitan mantener una ventaja competitiva en el ambiente que se desarrollan (Ghemawat, 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia de procesos	1. Comprendo las directrices estratégicas de la institución	4	4	4	
	2. Los planes institucionales existentes me permiten una mejor orientación para el accionar docente.	4	4	4	
Objetivos de la organización.	3. Conozco los objetivos de la institución	3	3	3	
	4. Los objetivos institucionales van acorde con mi desarrollo profesional	3	3	3	
Políticas	5. Los docentes forman parte de las políticas educativas de la institución	4	4	4	
	6. Cumplo en totalidad las políticas educativas planteadas.	4	4	4	
Monitoreo	7. Contribuyo al monitoreo de las actividades académicas.	4	4	4	
	8. Los monitoreos	4	4	4	

	realizados me han permitido realizar una mejor organización en mis actividades.				
--	---	--	--	--	--

### Dimensión 2: Administrativa

*Implica la gestión de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de la empresa, así como la implementación de políticas y procedimientos que permitan la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones y la ejecución de planes. Asimismo, la dimensión administrativa es fundamental para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de la empresa a largo plazo (Alles, 2021).*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Control de actividades	9. Cumplo con los plazos establecidos al entregar mis actividades.	4	4	4	
	10. Las actividades académicas que realizo permiten un mejor desenvolvimiento en mi labor como docente.	4	4	4	
Organización	11. El establecimiento de una organización permite un mejor desarrollo de mis actividades.	4	4	4	
	12. La organización se debe de mejorar constantemente en cada una de las metodologías de trabajo aplicadas.	4	4	4	
Manejo de recursos	13. Realizo un buen manejo de los recursos otorgados por la institución	4	4	4	
	14. Todos los docentes de la institución realizan un buen manejo de los recursos otorgados.	4	4	4	

### Dimensión 3: Pedagógica

La dimensión pedagógica en la educación es fundamental para facilitar el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en los estudiantes. Los docentes deben aplicar prácticas y estrategias educativas que consideren las necesidades, intereses y estilos de aprendizaje de los estudiantes, así como las últimas tendencias y avances en educación (Abreu-Valdivia et al., 2021).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de enseñanza-aprendizaje	15. Las reuniones realizadas por el directivo me permiten una mejor práctica pedagógica en la institución	4	4	4	
	16. Aún falta por mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje aplicado..	4	4	4	
Nivel de capacitación como docentes	17. El nivel de capacitación que poseo es el suficiente para mi labor como docente	4	4	4	
	18. Es necesario innovar los procesos de enseñanza-aprendizaje empleados.	4	4	4	

### Dimensión 4: Comunitaria

Es un concepto que se refiere a la interacción y conexión de las personas que forman parte de una comunidad, ya sea a nivel local, regional o global. En el contexto de las organizaciones, la dimensión comunitaria se refiere a la forma en que la organización se relaciona con su entorno y cómo contribuye a mejorar la calidad de vida de la comunidad en la que está inserta (Chacon & Morelo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Participación de la comunidad educativa	19. Los docentes somos un factor clave para la toma de decisiones que conllevan el éxito de la institución.	4	4	4	
	20. Estoy siempre a disposición de todas las actividades realizadas en la institución.	4	4	4	
Comunicación entre el grupo de trabajo	21. Existe una buena relación y comunicación entre el directivo, docentes, alumnado y demás integrantes de la sociedad.	4	4	4	
	22. La interacción entre los grupos debe mejorarse.	4	4	4	

### Instrumento que mide la variable 02: Clima Organizacional

#### Definición de la variable:

*Es un componente que contribuye en la eficacia de las instituciones educativas, la forma de liderazgo del director institucional, la complacencia y más que nada motivación del personal docente, donde además es vinculado la calidad de la educación, sus efectos repercuten en el aprendizaje estudiantil (Mamani Delgado, 2022; Misad et al., 2022)*

#### Dimensión 1: Realización Personal (Autorrealización).

*Se refiere a la necesidad de las personas de alcanzar su máximo potencial y lograr una vida significativa y satisfactoria. Esta dimensión está relacionada con la autorrealización y la*

*búsqueda de la felicidad a través del desarrollo personal y la consecución de metas y objetivos importantes (Ryff & Singer, 2008)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacitación	1. Recibo capacitaciones continuas por parte de la institución.	4	4	4	
	2. Las capacitaciones recibidas han incrementado en gran manera mis conocimientos.	4	4	4	
Motivación	3. Mi trabajo es reconocido por la institución.	4	4	4	
	4. Las remuneraciones recibidas por mi trabajo cumplen mis expectativas.	3	3	3	

**Dimensión 2: Involucramiento laboral.**

*Compromiso de los empleados, que se puede definir como el grado en que los empleados están comprometidos con su trabajo y la organización para la que trabajan (Smith, 2022)*

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de los objetivos, misión y visión	5. Poseo una clara definición de los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
	6. Estoy de acuerdo con los objetivos, misión y visión de la institución	4	4	4	
Compromiso con la organización	7. Realizo mi mayor esfuerzo para cumplir con las actividades de la institución.	4	4	4	
	8. Analizo las debilidades de la institución y propongo planes para agilizar las soluciones ante la problemática.	3	3	3	

Mejoramiento continuo	9. Me autocapacito constantemente.	4	4	4	
	10. Las capacitaciones (sean autónomas o proporcionadas por la institución) se reflejan en los resultados al finalizar cada periodo	4	4	4	

### Dimensión 3: Supervisión

En la educación se refiere a la capacidad de los supervisores para monitorear, evaluar y mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en las escuelas (Fajardo, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidades claras	11. Conozco mis deberes en la institución.	4	4	4	
	12. Cumpló sin ningún problema las responsabilidades otorgadas.	4	4	4	
Seguimiento y control	13. Realizo un seguimiento de las actividades académicas realizadas.	3	3	3	
	14. Aplico un control e cuanto al cumplimiento de mis actividades..	4	4	4	
Trato justo	15. Existe un trato justo entre los compañeros de trabajo.	4	4	4	
	16. Todos los docentes poseen igualdad de oportunidades para el desarrollo profesional en la institución	4	4	4	

**Dimensión 4: Comunitaria (Comunicación)**

Es una herramienta fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje, y que los profesores deben desarrollar habilidades de comunicación efectivas para poder transmitir adecuadamente los conocimientos y mejorar las relaciones entre sus compañeros de trabajo (Sardifias et al., 2021)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Acceso a información	17. Los docentes poseen una sistema ágil para el acceso de información de la institución	4	4	4	
	18. Los docentes poseen libre acceso de obtención de información.	4	4	4	
Canales de comunicación	19. Existen suficientes canales de comunicación	4	4	4	
	20. Puedo manejar con facilidad los canales de comunicación	4	4	4	
Relaciones grupales	21. Existen suficientes canales de comunicación	3	3	3	
	22. Mantengo una relación armoniosa con mis compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 5: Condiciones laborales**

Las condiciones laborales de una institución educativa pueden variar dependiendo del país, región y tipo de institución. Algunos factores comunes que afectan las condiciones laborales en las instituciones educativas incluyen la seguridad laboral, el salario, la carga de trabajo, los beneficios y las oportunidades de desarrollo profesional (Chi et al., 2020)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Equipamiento de herramientas de trabajo	23. Poseo las herramientas de trabajo necesarias para	4	4	4	

	desempeñar adecuadamente mi trabajo				
	24. Las herramientas de trabajo que poseo son actualizadas.	4	4	4	
Cooperación	25. La cooperación entre docentes permite plantear o mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje	3	3	3	
	26. La cooperación con mis compañeros he adquirido nuevas experiencias en el ámbito profesional	4	4	4	

*Laura Arana V.*

Firma del evaluador

DNI: 1713056362



## BASE DE DATOS

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1_GestionDirectiva	,122	60	,028	,966	60	,092
V1_D1_Estratégica	,170	60	<,001	,938	60	,005
V1_D2_Administrativa	,170	60	<,001	,912	60	<,001
V1_D3_Pedagógica	,174	60	<,001	,900	60	<,001
V1_D4_Comunitaria	,190	60	<,001	,906	60	<,001
V2_ClimaOrganizacion al	,084	60	,200*	,984	60	,609
V2_D1_Autorrelizacion	,137	60	,007	,961	60	,052
V2_D2_Involucramient oLaboral	,165	60	<,001	,902	60	<,001
V2_D3_Supervision	,325	60	<,001	,811	60	<,001
V2_D4_Comunicacion	,159	60	<,001	,954	60	,023
V2_D5_CondicionesLa borales	,265	60	<,001	,850	60	<,001

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors



## FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023

**Instrumento:** Cuestionario Gestión Directiva

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X				l <sub>1</sub>	X				l <sub>1</sub>	X						
l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X				l <sub>2</sub>	X				l <sub>2</sub>	X						
l <sub>3</sub>	X					l <sub>3</sub>	X				l <sub>3</sub>	X				l <sub>3</sub>		X					
l <sub>4</sub>	X					l <sub>4</sub>	X				l <sub>4</sub>	X				l <sub>4</sub>		X					
l <sub>5</sub>	X					l <sub>5</sub>		X			l <sub>5</sub>	X				l <sub>5</sub>	X						
l <sub>6</sub>	X					l <sub>6</sub>		X			l <sub>6</sub>	X				l <sub>6</sub>	X						
l <sub>7</sub>	X					l <sub>7</sub>	X				l <sub>7</sub>	X				l <sub>7</sub>	X						
l <sub>8</sub>	X					l <sub>8</sub>	X				l <sub>8</sub>	X				l <sub>8</sub>	X						
l <sub>9</sub>	X					l <sub>9</sub>	X				l <sub>9</sub>	X				l <sub>9</sub>	X						
l <sub>10</sub>	X					l <sub>10</sub>	X				l <sub>10</sub>	X				l <sub>10</sub>	X						
l <sub>11</sub>	X					l <sub>11</sub>	X				l <sub>11</sub>	X				l <sub>11</sub>	X						
l <sub>12</sub>	X					l <sub>12</sub>	X				l <sub>12</sub>	X				l <sub>12</sub>	X						
l <sub>13</sub>	X					l <sub>13</sub>	X				l <sub>13</sub>	X				l <sub>13</sub>	X						
l <sub>14</sub>	X					l <sub>14</sub>	X				l <sub>14</sub>	X				l <sub>14</sub>	X						

l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X				
5						5						5						5					
l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X				
6						6						6						6					
l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X				
7						7						7						7					
l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X				
8						8						8						8					
l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X					l <sub>1</sub>	X				
9						9						9						9					
l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X				
0						0						0						0					
l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>		X				l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X				
1						1						1						1					
l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X					l <sub>2</sub>	X				
2						2						2						2					
<b>Total</b>	8					<b>Total</b>	7	9				<b>Total</b>	88					<b>Total</b>	80	6			
	8						6																

**Nota:** Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{88}{88} = 100\% \quad C_2 = \frac{76 + 9}{88} = 96,59\% \quad C_3 = \frac{88}{88} = 100\% \quad C_4 = \frac{80 + 6}{88} = 97,73\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[4]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = \sqrt[4]{(100)(96,59)(100)(97,73)} = 98,57\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

## FICHA DE CONSOLIDADO DE JUICIO DE EXPERTOS

**Título de la investigación:** Gestión Directiva Y Clima Organizacional De Una Institución Educativa Del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023

**Instrumento:** Cuestionario Clima Organizacional

EXPERTO 1						EXPERTO 2						EXPERTO 3						EXPERTO 4					
ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN					ITEMS	VALORACIÓN				
	4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0		4	3	2	1	0
l <sub>1</sub>	x					l <sub>1</sub>	x				l <sub>1</sub>	x				l <sub>1</sub>	x						
l <sub>2</sub>	x					l <sub>2</sub>	x				l <sub>2</sub>	x				l <sub>2</sub>	x						
l <sub>3</sub>	x					l <sub>3</sub>	x				l <sub>3</sub>	x				l <sub>3</sub>	x						
l <sub>4</sub>	x					l <sub>4</sub>	x				l <sub>4</sub>		x			l <sub>4</sub>		x					
l <sub>5</sub>	x					l <sub>5</sub>	x				l <sub>5</sub>	x				l <sub>5</sub>	x						
l <sub>6</sub>	x					l <sub>6</sub>	x				l <sub>6</sub>	x				l <sub>6</sub>	x						
l <sub>7</sub>	x					l <sub>7</sub>	x				l <sub>7</sub>	x				l <sub>7</sub>	x						
l <sub>8</sub>	x					l <sub>8</sub>	x				l <sub>8</sub>	x				l <sub>8</sub>		x					
l <sub>9</sub>	x					l <sub>9</sub>	x				l <sub>9</sub>	x				l <sub>9</sub>	x						
l <sub>10</sub>	x					l <sub>10</sub>	x				l <sub>10</sub>	x				l <sub>10</sub>	x						
l <sub>11</sub>	x					l <sub>11</sub>	x				l <sub>11</sub>	x				l <sub>11</sub>	x						
l <sub>12</sub>	x					l <sub>12</sub>	x				l <sub>12</sub>		x			l <sub>12</sub>	x						
l <sub>13</sub>	x					l <sub>13</sub>	x				l <sub>13</sub>	x				l <sub>13</sub>		x					
l <sub>14</sub>	x					l <sub>14</sub>	x				l <sub>14</sub>	x				l <sub>14</sub>	x						
l <sub>15</sub>	x					l <sub>15</sub>	x				l <sub>15</sub>	x				l <sub>15</sub>	x						
l <sub>16</sub>	x					l <sub>16</sub>	x				l <sub>16</sub>	x				l <sub>16</sub>	x						

l <sub>17</sub>	X					l <sub>17</sub>	X					l <sub>17</sub>	X					l <sub>17</sub>	X				
l <sub>18</sub>	X					l <sub>18</sub>	X					l <sub>18</sub>	X					l <sub>18</sub>	X				
l <sub>19</sub>	X					l <sub>19</sub>	X					l <sub>19</sub>	X					l <sub>19</sub>	X				
l <sub>20</sub>	X					l <sub>20</sub>	X					l <sub>20</sub>	X					l <sub>20</sub>	X				
l <sub>21</sub>	X					l <sub>21</sub>	X					l <sub>21</sub>		X				l <sub>21</sub>	X				
l <sub>22</sub>	X					l <sub>22</sub>	X					l <sub>22</sub>	X					l <sub>22</sub>	X				
l <sub>23</sub>	X					l <sub>23</sub>	X					l <sub>23</sub>	X					l <sub>23</sub>	X				
l <sub>24</sub>	X					l <sub>24</sub>	X					l <sub>24</sub>	X					l <sub>24</sub>	X				
l <sub>25</sub>	X					l <sub>25</sub>	X					l <sub>25</sub>		X				l <sub>25</sub>	X				
l <sub>26</sub>	X					l <sub>26</sub>	X					l <sub>26</sub>	X					l <sub>26</sub>	X				
<b>Total</b>	10 4					<b>Total</b>	104					<b>Total</b>	88	1 2				<b>Total</b>	9 2	9			

**Nota:** Datos recogidos del juicio de expertos.

Coefficiente de valoración del instrumento por cada jurado:

$$C_1 = \frac{104}{104} = 100\% \quad C_2 = \frac{104}{104} = 100\% \quad C_3 = \frac{88 + 12}{104} = 96,15\% \quad C_4 = \frac{92 + 9}{104} = 97,12\%$$

Coefficiente de validez global del instrumento:

$$C_g = \sqrt[4]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3 \cdot C_4} = \sqrt[4]{(100)(100)(96,15)(97,12)} = 98,30\%$$

Este coeficiente de validez nos indica que el referido instrumento tiene validez es decir tienen relación los ítems, con la variable, dimensiones e indicadores, por lo que se le recomienda aplicar el instrumento.

Quevedo, 01 de junio del 2023

**Asunto:** Solicitud para aplicar encuesta a los docentes

Lcdo. Patricio Egas,

**RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ**

En su Despacho

De mi consideración:

Yo, María Alexandra Cevallos Vélez C.I: 120587471-0 , en condiciones de estudiante del Programa Académico de Posgrado de Maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo , sede Piura, promoción 2023 , Aula A2; me encuentro desarrollando mi proyecto de Investigación denominado "Gestión Directiva y Clima Organizacional de una Institución Educativa del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023". Bajo la asesoría del Dr. Carlos Antón Cherre, necesito aplicar la encuesta a 60 docentes. Por lo cual solicito muy cordialmente se me autorice a proceder en su ejecución.

Por su gentil aceptación que sirva dar a la presente, agradezco la atención brindada.

  
Lcda. María Cevallos Vélez  
**DOCENTE**





UNIDAD EDUCATIVA  
NICOLAS INFANTE DIAZ  
Casilla 36Telfs. 052771 745 -  
052771614 - 052771147 -  
052771965  
Quevedo - Ecuador



**UNIDAD EDUCATIVA "NICOLAS INFANTE DIAZ"**  
**DIVISIÓN**  
Rectorado

Quevedo, 01 de junio del 2023

Lic. Egas Patricios

**RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ**

De mi consideración

Yo, Patricio Egas en calidad de rector de la Unidad Educativa Nicolás Infantes Díaz. Facilito y otorgo **autorización** a Lic. María Alexandra Cevallos Vélez docente de esta institución la cual dirijo, para que pueda realizar los instrumentos de la investigación titulada: "Gestión Directiva y Clima Organizacional de una Institución Educativa del Cantón Quevedo – Ecuador, 2023".

Sin otro particular me suscribo de usted, reiterando las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente.

Lcdo. Patricio Egas

**RECTOR UENID**







**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON, MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Gestión directiva y clima organizacional de una institución educativa del cantón Quevedo – Ecuador, 2023", cuyo autor es CEVALLOS VELEZ MARIA ALEXANDRA, 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.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 31 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON, MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 03-08-2023 19:07:05
CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON, MONICA DEL ROSARIO AMAYA CUEVA DE JURADO <b>DNI:</b> 17610952 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 02-08-2023 20:20:43

Código documento Trilce: TRI - 0629377