



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN  
EDUCATIVA**

**Gestión educativa y clima institucional de docentes de los Centro  
de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, Lima  
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**

Escobar Zurita, Edgar Pedro (ORCID: 0000-0002-7159-4710)

**ASESOR:**

Dr. Alcas Zapata, Noel (Código ORCID: 0000-0001-9308-4319)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**Lima – Perú**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi esposa Raquel por su incondicional apoyo moral, emocional y por el tiempo brindado, a mis hijos Sergio y Jimena por estar siempre unidos en todo momento.

## **Agradecimiento**

A todas las personas que me orientaron y apoyaron para lograr mis objetivos. A mis familiares por su comprensión en la realización de mis metas y sueños. A las directoras, directores y a los colegas docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva del distrito de Comas, quienes me apoyaron con la realización de la presente investigación.

Agradezco a mi asesor de tesis al Dr. Noe Alcas Zapata por su permanente exigencia y orientación para realizar y terminar este trabajo de investigación.

Agradezco a todas Personas de la UCV que mi apoyaron en el desarrollo y la realización de mi trabajo de investigación, a los administradores, a los docentes, a los trabajadores que de una a otra manera apoyan directa e indirectamente.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autoría	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras	
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>I. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>II. Marco teórico</b>	<b>6</b>
<b>III. Metodología</b>	<b>16</b>
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Operacionalización de variables	19
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos.	26
<b>IV. Resultados</b>	<b>27</b>
<b>V. Discusión</b>	<b>35</b>
<b>VI. Conclusiones</b>	<b>37</b>
<b>VII. Recomendaciones</b>	<b>39</b>
<b>Referencias</b>	<b>40</b>
<b>Anexos</b>	<b>48</b>

## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión educativa	19
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima institucional	20
Tabla 3	Población de docentes	21
Tabla 4	Niveles de la gestión educativa	27
Tabla 5	Niveles de dimensiones de la gestión educativa	27
Tabla 6	Niveles del clima institucional	28
Tabla 7	Niveles de dimensiones del clima institucional	29
Tabla 8	Correlación entre gestión educativa y clima institucional	30
Tabla 9	Correlación entre la dimensión institucional y clima institucionales	31
Tabla 10	Correlación entre la dimensión administrativa y clima institucionales	32
Tabla 11	Correlación entre la dimensión pedagógica y clima institucionales	33
Tabla 12	Correlación entre la dimensión comunitaria y clima institucionales	33

## Índice de gráficos y figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Diseño de la investigación	17
Figura 2. Niveles de la gestión educativa.	27
Figura 3. Niveles de dimensiones de la gestión educativa.	28
Figura 4. Niveles del clima institucional.	28
Figura 5. Niveles de dimensiones del clima institucional	29

## **Resumen**

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, para su análisis utiliza el método deductivo, enfoque de investigación cuantitativo, tipo de estudio básica o pura, diseño correlacional transversal no experimental, la población y la muestra de estudio es de 61 docentes, la técnica utilizada la encuesta, instrumento el cuestionario, se concluye que existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes , dado que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.810, así mismo se obtiene como resultado en cuando al nivel de gestión educativa un 83.6% de docentes consideran que hay una buena gestión, por otro lado en cuanto al clima institucional, un 57.4% de los docentes consideran que hay clima institucional alto. Así mismo se recomienda fortalecer y mejorar en 42.6% el clima institucional para alcanzar un nivel alto a un 100%, al igual que en la gestión educativa se debe mejorar un 16.4% para alcanzar al 100% en el nivel bueno.

**Palabras clave: Docentes, técnica productiva, gestión educativa, clima institucional**

## **Abstract**

The main objective of this research is to determine the relationship that exists between educational management and the institutional climate in teachers of the Comas District Technical Productive Education Centers, for its analysis it uses the deductive method, quantitative research approach, type of basic study or pure, non-experimental cross-sectional correlational design, the population and the study sample is 61 teachers, the technique used in the survey, the questionnaire instrument, it is concluded that there is a highly significant relationship between educational management and institutional climate in teachers, given that the Spearman correlation coefficient is 0.810, likewise it is obtained as a result in when at the level of educational management 83.6% of teachers consider that there is good management, on the other hand regarding the institutional climate, 57.4% of the teachers consider that there is a high institutional climate. Likewise, it is recommended to strengthen and improve the institutional climate by 42.6% to reach a 100% high level, as in educational management, 16.4% must be improved to reach 100% at the good level.

**Keywords: Teachers, productive technical, educational management, climate**

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años en el Perú, se implementaron normas para mejorar la calidad educativa, pero aún no se ve reflejado los resultados en la sociedad, muchas veces no se alcanza por mala gestión educativa por parte de los administradores de la educación. En ese sentido tanto para nuestra nación como para el continente, para la gestión educativa latinoamericana se necesita generar nuevos conocimientos y búsqueda de nuevas áreas de estudio aplicables a los sistemas educativos latinoamericanos (Oplatka, 2019) el tema en mención es un campo de investigación permanente porque existe cambios de normas permanentes, de políticas, de la forma de trabajo de los docentes, nuevas formas de aprendizaje, esto permite que los directivos estén capacitados con los temas y cambios actuales.

También están presentes los agentes educativos en la diversidad, los estudiantes, docentes, padres de familia y directores por lo tanto la gestión educativa involucra a todos. Por lo que los directivos deben atender a la diversidad en la gestión a los docentes y trabajadores, así como los docentes a la diversidad de estudiantes en el proceso pedagógico (Pelegrín & Alonso, 2018), para estos cambios se requiere un director o administrador educativo que responda a esta diversidad.

Por otro lado es importante resaltar el liderazgo del encargado de la dirección de la institución educativa, el desarrollo de la calidad educativa y una buena gestión en un centro educativo, la gestión en una institución debe estar basado en retos, esto implica cambiar metodología de trabajo, potenciar habilidades en los docentes, implementar un ambiente favorable tanto para docentes, estudiantes y trabajadores, así lograr, estudiantes capacitados de éxito para la inserción laboral o para generar su propio autoempleo. (Muñoz, 2019)

En la actualidad para que exista una buena gestión educativa se requiere de administradores y gestores con mucho conocimiento de normas y teorías pedagógicas; estando en un mundo de conocimiento, es importante interrelacionar, los avances en el conocimiento, la ciencia, la tecnología y los cambios para alcanzar éxitos en gestión educativa estratégica acorde a los tiempos. (Barbon & Fernadez, 2018)

Por otro lado el factor del clima institucional positivo ayuda elevar la calidad educativa, implica gestión educativa eficiente y una convivencia de los actores en armonía y satisfacción. (García & Pinchi, 2019), en algunas instituciones hay rompimiento de relaciones humanas y generando un clima institucional inestable que impide alcanzar metas educativas.

Además, una gestión educativa eficiente implica un liderazgo directivo en cada una de sus dimensiones, el director de cualquier institución educativa debe persuadir y convencer para que todos se involucren y logren alcanzar los planes, superando dificultades, creando un clima organizacional fortalecido. Alcanzando resultados significativos. (Simbron & Sanabria, 2019).

Para un proceso institucional efectiva hay que crear un clima positivo respetando las particularidades de cada actor educativo, se debe usar estrategias que involucren a todos para que aporten con los conocimientos los integrantes y contribuyan en la gestión educativa eficiente y de calidad. (Arellana, 2019), implica mayor participación de los integrantes para tomar decisiones importantes en la institución educativa.

Hay alternativas para mejorar una gestión educativa compartida como planteada por (Mestra, 2019), que la gestión estratégica es un tipo de administración coadyuvante a la eficiencia integral de la gestión, su incidencia en el clima institucional permite asumir actitudes positivas a la comunidad educativa y satisfacer las necesidades educativas del entorno.

Por otro lado, tenemos necesidad de alcanzar el éxito a un clima institucional armonioso y positivo, para esto se requiere plantear algún plan de convivencia y comunicación. (García, Soler, Achard, & Cobo, 2019) hay que plantear un programa de psicología positiva que conlleve optimizar satisfactoriamente en el bienestar del personal docente educativo, concluyen, que el bienestar psicológico en el personal docente está relacionado con las dimensiones del clima institucional. Por lo general en estos tiempos hay mayor exigencia laboral, por el cual existe la necesidad de una estrategia de promoción de un clima armonioso para miembros de la institución educativa, principalmente la salud psíquica y psicolaborales.

Cada institución educativa tiene diferentes realidades, eso implica que cada organización tiene diferentes problemas, en este caso se va a analizar la situación en cuanto a la gestión educativa y su clima institucional de docentes de Centros

Técnicos Productivas, distrito de Comas, el estudio se hace por la existencia de problemas de comunicación entre docentes, de parte de los directivos con los docentes y personal administrativo, así como estudiantes con sus docentes; esto ocasiona como la creación de grupos, determinación de acuerdos sin consensos, conformación de comisiones por afinidad, toma de decisiones unilaterales de los directivos sin comunicación a los docentes, no se hace convocatoria a reuniones para evitar debates, no se comunica oportunamente sobre los documentos que llegan a la institución; esto implica descontento y desconfianza en algunos docentes, algunos docentes no manifiestan su incomodidad por miedo a represalias de parte de los directivos, esto a su vez genera otras acciones como dar preferencias de parte de la dirección en cuanto permisos, en cuanto a la adecuación de horarios, por todo esto se necesita fortalecer y trabajar el clima institucional para la buena gestión educativa, por lo tanto se plantea un proyecto de investigación que ayude a mejorar las relaciones interpersonales de parte de la dirección y los docentes y personal administrativo con empatía sin excepción de ningún integrante de la comunidad educativa, ya que se presenta problemas de relaciones humanas entre personal administrativo y algunos docentes con comunicación discordante, el cual puede acrecentar y perjudicar la buena marcha de una institución educativa. El principal objetivo de la gestión educativa es alcanzar una calidad educativa acorde a la realidad educacional, la mejora de la calidad educativa está condicionada a las situaciones reales de cada institución, en su entorno sociocultural. (Quintana, 2018)

Para solucionar estos problemas de comunicación se puede resolver a través de la buena gestión educativa, creando un clima institucional sincero, honesto con el involucramiento de todos los actores educativos. Se debe trabajar y desarrollar habilidades de empatía en los educadores para generar un clima institucional positivo y agradable. (Romagnoli & Cortese, 2015), Se requiere una gestión administrativa pertinente por la diversidad de estudiantes y docentes, quien en este caso el director debe asumir como gestor y líder en buena marcha de la institución educativa con compromiso integrador capaz de solucionar problemas diversos tanto de estudiantes y docentes, así como personal administrativo.

Después de analizar las variables de investigación, se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima institucional

en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, Lima 2020?

Esta investigación permite evaluar situación del clima institucional de los docentes y la relación que existe con la gestión educativa de los centros de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, es importante esta investigación, para fortalecer y mejorar el clima institucional de los docentes de los diferentes centros de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, para proponer alternativas de solución sobre los conflictos de docentes, directivos, administrativos, estudiantes. Esta investigación es un inicio en el tema de clima institucional y su repercusión con la gestión educativa en centros de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, dará lugar a nuevas investigaciones y profundizar sobre el tema para mejorar la calidad educativa. Se analiza dos variables que son el sustento teórico de toda la investigación, por un lado, está la variable gestión educativa refrendado por (Ministerio de Educación, 2019); y por otro lado tenemos la variable Clima Institucional fundamentado por la base teórica de (Martín, 2000). Esta investigación, para validar las variables utiliza como instrumento para recopilar datos dos cuestionarios uno para variable de gestión educativa y otro para variable clima institucional adaptado (Effio, 2018).

Los objetivos de esta investigación son las siguientes: el objetivo principal es. Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020; y los objetivos específicos son: a) Identificar la relación que existe entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020; b) Identificar la relación que existe entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020; c) Identificar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Caraballo, Lima 2020; d) Identificar la relación que existe entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

Finalmente, como hipótesis general tenemos: Existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de los

Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020. Y las hipótesis específicas son: a) Existe una relación altamente significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020. b) Existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020. c) Existe una relación altamente significativa entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020. d) Existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional (Álvarez, 2017) en su investigación sostiene que, las instituciones educativas están integradas de diversidad de personas, donde se presenta diferentes situaciones y problemas, por ello sugiere, propiciar un ambiente sano para no alterar la convivencia en aulas, también en el trabajo; además, manifiesta que el clima de una institución influyen en el rendimiento académico en los estudiantes, los cuales están directamente relacionados con la gestión, liderazgo y la comunicación.

También en otro trabajo de investigación encontramos la siguiente conclusión donde indica que se debe dar mucha importancia y atender a la diversidad (Pelegrín & Alonso, 2018), se debe ofrecer la atención a la diversidad en el desarrollo del proceso educativo, los administradores de las instituciones deben promover a los integrantes de la comunidad educativa el clima socio psicológico.

Así mismo tenemos el estudio de clima institucional según (Pacheco, Alban, & Garcia, 2018), consideran al clima institucional en un instrumento para alcanzar un alto nivel académico, se afirma que al tener un clima positivo, el personal administrativo, docente y directivo rinde más en sus actividades y pueden lograr los niveles de óptimos, así mismo su productividad tiene repercusiones en la imagen, reputación y en la marca interna de la institución.

Los resultados de la investigación realizada por (Rodriguez, Ordoñez, & Lopez, 2020) sostienen que los directores de instituciones consideran al liderazgo pedagógico, que ya viene determinado por las normas sin hacer muchos cambios en la gestión pedagógica, la misma que limita aplicación de nuevas estructuras, nuevas estrategias metodológicas.

En un estudio realizado sobre gestión del directivo por (Soto, Morillo, Calderon, & Dario, 2020) se considera que la gestión de una institución educativa en su gran mayoría aun administran en sus diferentes dimensiones de manera tradicional, aplicando enfoques tradicionales, tales como el funcionalismo, el estructuralismo y el crítico.

En el ámbito nacional, existen diversos investigadores sobre estos temas, entre ellos podemos mencionar a (Perez, 2017) quien concluye que la gestión

administrativa tiene relación positiva y significativa con el clima institucional; así mismo las dimensiones de planificación, gestión administrativa, organización y control tiene relación positiva y significativa con clima institucional. También (Effio, 2018) sostiene en sus conclusiones que hay una correlación alta entre gestión educativa y clima institucional donde  $R=0.917$ .

En otro trabajo de investigación encontrada (Acero, 2019) en una de sus conclusiones determina que hay una correlación fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente esto conlleva a deducir que cuando el clima institucional es bueno el desempeño docente será excelente, confirmado que el clima institucional va de la mano con el desempeño docente.

Según (Medina, 2020) considera que se debe considerar el liderazgo pedagógico de los docentes, que es uno de los aspectos que se debe fortalecer en una institución educativa, porque permite lograr los objetivos de un proyecto educativo institucional, no solo es contar con directivos altamente capacitados en la gestión educativa sino también se requiere de docentes con liderazgo pedagógico que den respuesta al requerimiento de los estudiantes y a la comunidad.

También, (Olguín & Fallas, 2020), sostienen que se requiere una gestión educativa modelo institucional integral, que permita la realización global de una organización, donde la comunidad educativa participe activamente estableciendo lazos intrínsecos en las dimensiones administrativa y académico, también este modelo impulse proyectos educativos que fomente la administración financiera con ahorro, así mismo el modelo plantea un liderazgo con buenas prácticas fortaleciendo el recurso humano.

Según (Chalco, 2015), en una de sus conclusiones manifiesta que la encuesta dirigida al director, se afirma que no existe iniciativa de cambios, no hay pre disponibilidad para los cambios, manteniendo actitudes tradicionalistas los docentes frente a innovaciones, esto muestra de que los directores deben priorizar en mejorar el clima institucional para involucrar a los cambios permanentes que requiere la educación.

Se define a la gestión educativa como un proceso que está conformada por el conjunto de áreas o campos como son el área institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, estas áreas o conocidas como dimensiones involucra

directamente a los directivos quienes son responsables de llevar en un proceso democrático, transparente. (Ministerio de Educación, 2019), además, la gestión educativa es un conglomerado de tareas planificados y organizados, que involucra a todos los integrantes de la institución educativa, para alcanzar los objetivos y fines educativos de los estudiantes.

Según (Pelegrín & Alonso, 2018) definen como un proceso de atender las necesidades a la diversidad, entendiéndose un trabajo pedagógico profesional para organizar los procesos que en adelante conforman los planes, donde se garantiza la actividad de proceso educativo, además se brinda una pedagogía individualizada a la diversidad que coadyuve a su formación integral del estudiante.

(Raffino, 2020) se considera gestión educativa como una disciplina, un proceso y estrategia que conlleva a la aplicación de los conocimientos, instrumentos y técnicas acordes y actualizados de manera organizado y sistemático. Bajo estas definiciones podemos indicar que la gestión educativa abarca toda la institución, con todos sus actores y todas sus áreas para desarrollarse de forma integral tanto institucional como de sus integrantes, directivos, docentes, principalmente estudiantes, así como la comunidad, enmarcado dentro de las normas generales, normas internas, y proyectos educativos.

Un punto importante es que la gestión educativa involucre diferentes ámbitos o dimensiones, entre los que se encuentran es la calidad de la administración, especialización de docentes en tecnología de la vanguardia, motivación a los docentes por sus labores y logros exitosos, administración de recursos con calidad. (Arribasplata, 2019), implica alta preparación de los actores de la educación, principalmente de los directivos y docentes por las exigencias actuales de parte de los estudiantes que manejan tecnología y mucha información . Esto implica liderazgo pedagógico del directivo, de acuerdo a los dominios del Marco del Buen Desempeño del Directivo. El dominio Gestión de las condiciones para la mejora de los aprendizajes, implica competencias del directivo a través de la planificación de la institución, la apertura hacia la convivencia democrática, intercultural, con participación de todos los actores educativos incluyendo la comunidad, esto a su vez promueve la gestión de la convivencia escolar o clima institucional favorable, inclusivo; también este dominio enmarca gestión eficiente y equitativa de los recursos humanos, económicos y materiales. Por medio de esta

competencia el director tiene la obligación de garantizar una gestión educativa eficiente, organizado, planificado con implementación, seguimiento y la evaluación de la gestión educativa, con participación de la comunidad educativa.

La importancia de gestión directivo debe ser asumidos para construir espacios formativos flexibles con capacidad de integrar equipos de trabajo para responder retos y metas, crear espacios que unan a los agentes educativos, armoniosos y no conflictivos. Los planes de desarrollo educativo deben ser presentados e informados oportunamente a todos por igual, respetando las normas de convivencia, aprovechar potencialidades y capacidades de cada uno y así evitar caer en la complacencia individualista (López, Garcia, & Martínez, 2019)

La gestión educativa es una necesidad de la práctica de la administración educativa, manejo, el control, se diferencia de administración general porque esta considera a la institución como empresa, toma como principal objetivo la gerencia y dirección considerando a los estudiantes como clientes, a diferencia de la gestión educativa que toma connotación más humana, académica e institucional, además de la administración (Mora, 2009). No se percibe con resultados significativos una gestión educativa eficiente porque no hay compromiso de todos los actores educativos, existe individualismo de sus actores en la gestión educativa de parte de los administradores de la educación, esto a su vez crea un clima institucional inestable entre miembros de la institución educativa, afectando principalmente a los estudiantes.

La práctica de liderazgo implica acciones que realizan entre los actores educativos en diferentes circunstancias respetando normas generales, estamentos institucionales, normas de convivencia y herramientas que las definen, además, menciona en la investigación de que algunos autores manifiestan que el liderazgo deja de ser el que hacer individual, más bien es el conjunto de actividades de múltiples personas, con cargos o sin cargos en una organización, liderazgo compartido de todos los actores de la institución (Spillane & Ortiz, 2019)

Es muy importante resaltar que para realizar esta investigación hay que considerar los campos de investigación o las áreas, ya que la gestión educativa es compleja y amplio, para eso se considera campos de estudio conocidas como dimensiones de la gestión educativa (Ministerio de Educación, 2019) se considera cuatro dimensiones que se aborda a continuación.

Dimensión institucional: Considera la parte estructural formal que involucra tales como organigramas, reglamento interno, manual de funciones, los planes a mediano y largo plazo, proyecto curricular institucional que da la visión y misión de cada institución educativa; también involucra la parte informal como son los vínculos, formas de relacionarse y estilos en las prácticas cotidianas, como ceremonias que identifica a la institución. (Ministerio de Educación, 2019), esto implica la interacción de los agentes educativos, que esté acorde a la situación actual y cambios permanentes en la sociedad. Por otro lado tenemos a (Ramirez, Garcia, & Cruel, 2017) indica como el desarrollo de actividades educativos dentro de la ley; tanto los docentes, administrativos, así como los estudiantes y los padres de familia, juntos con otros compañeros realizan y desarrollan los procesos educativos enmarcado en normas generales y de la institución.

Dimensión administrativa: Se refiere al uso de recursos económicos, la distribución e implementación de equipos y materiales, control personal de sus funciones y su cumplimiento, evaluación de desempeño del personal docente y administrativo, mantenimiento del local institución y su equipamiento, mantenimiento de los mismos, sistematización de la información institucional, elaboración de planes y presupuestos, comunicación permanente con las autoridades inmediatas superiores educativa y autoridades del entorno (Ministerio de Educación, 2019). Así mismo esta dimensión viene a ser según (Ramirez, Garcia, & Cruel, 2017), es una tarea que consiste en prever y afrontar las necesidades como materiales, recursos económicos, brindar personal para apoyo en diferentes actividades que organiza la institución educativa, así como la resolución de problemas, tomar las decisiones concretas.

Dimensión pedagógica: Comprende el enfoque del proceso de enseñanza-aprendizaje, el trabajo pedagógico de los docentes en la elaboración de programas curriculares o programa curricular institucional, uso de metodologías para el que hacer pedagógico, también incluye la evaluación de los aprendizajes, uso de materiales educativo, actualización parmente del docente que fortalece las capacidades del docente, planes de tutoría y orientación al educando (Ministerio de Educación, 2019). De igual manera (Ramirez, Garcia, & Cruel, 2017), consideran a las actividades propias de los actores que construyen con el conocimiento y los modelos didácticos; esto a su vez involucra a las modalidades de enseñanza, las

teorías de la enseñanza y del aprendizaje que conllevan la práctica docente, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Dimensión comunitaria: Es la relación que hay entre la institución y su entorno, además la relación que existe con otras instituciones, permite conocer las necesidades y demandas de la comunidad, incluye las relaciones con los padres de familia, organizaciones vivas, organizaciones civiles y eclesiástica con el objetivo de conocer de cerca los problemas y necesidades de la comunidad (Ministerio de Educación, 2019). A esto corrobora (Ramirez, Garcia, & Cruel, 2017), son actividades que se realizan conjuntamente con la participación de la comunidad, así como las actividades culturales en que cada institución las considera, es importante la conservación y la práctica de la cultura de la comunidad.

Se define al clima Institucional como el resultado de la interacción entre todos los miembros de la organización, incluyendo los factores internos y un marco socioeducativo sustentado en normas y estructuras influenciado por factores externos, es un entorno planificado creando un ambiente donde los integrantes de una comunidad educativa interactúen y se comuniquen mutuamente. (Martín, 2000), Ambiente generado por los actores educativos influenciado por factores internos y externos guiados por estructuras como normas institucionales y ministeriales. Un clima positivo en una institución ayuda en la obtención de resultados positivos en una planificación educativa y a la vez ayuda una mejor gestión educativa en su campo más amplio. También (Reyna, 2015) considera al espacio adecuado, creado por la institución educativa para la convivencia de los actores de la educación. Percibe diferentes manifestaciones de tipo espiritual, cultural, educativo, también se percibe interés propio de cada integrante de la comunidad educativa, respetando las particularidades de cada uno. Por otro lado para (Asencio & Fernandez, 1991) es el espacio de condiciones particulares y laborales de la institución educativa, determinados por características particulares con un ambiente de convivencia de diversidad cultural de una institución educativa, es único en su funcionamiento, determinantes en los resultados de un proceso educativo.

La importancia de clima institucional en una institución educativa en estos tiempos se convierte en un enfoque y herramienta importante porque permite la toma de decisiones a los directivos, para proyectar las continuas mejoras en los

aspectos del proceso educativo y también para su permanencia en el servicio que brinda a los estudiantes y su existencia acorde a las demandas de la población (Segredo, 2012)

La segunda variable, en este caso clima institucional tiene diferentes dimensiones el cual será abordada para esta investigación (Martín, 2000) a continuación definimos cada una de las dimensiones de clima institucional.

Comunicación. (Martín, 2000) es un proceso donde se produce la transmisión de información dentro de un grupo de personas o de manera bi-personal, además la comunicación tiene un sistema de transferencia para transportar la información, para diferentes áreas, con qué rapidez se traslada la información, cuál es el nivel de respeto en la comunicación, confianza en las propuestas de los integrantes de la institución educativa y las diferentes direcciones, la utilidad y/o funcionalidad de las normas de la institución y las leyes generales que estructuran la comunicación. Para. (Guasco, 2020) es intercambiar información por medio de algún tipo de código o lenguaje, proceso de carácter bidireccional, transferencia de información entre personas, mantener una comunicación asertiva con los semejantes, la comunicación se da en un trato de igualdad con respeto, compromiso y disponibilidad para negociar. Las personas que tienen esta cualidad presentan un autoestima saludable y alto grado de respeto a los demás y compromiso hacia su desarrollo personal, estas personas reconocen sus errores y limitaciones que buscan la superación personal y la de sus semejantes.

Motivación. Para (Martín, 2000) grado de satisfacción de la distinción de una tarea realizada en una institución, reconocimiento a la capacidad profesional, valoración a la profesionalidad de cada sujeto de la educación, capacidad autónoma en el centro educativo. Sin embargo para (Gómez, 2013) es el estado psicológico de la persona que se activa, conduce, mantiene el comportamiento de la persona frente a metas y objetivos; impulso que mueve a la persona a ejecutar acciones y alcanzar sus metas, es un estado emocional que da energía y a la vez direcciona a la conducta, es la causa del comportamiento. Según (Naranjo, 2009) manifiesta que la motivación es un constructo teórico-hipotético que asigna un proceso complejo que cambia el comportamiento, interviene factores biológicas y adquiridas que actúan en la activación, dirección, intensidad y coordinación para

alcanzar objetivos. Por otro lado (Reeve, 2009) habla de la existencia de motivación intrínseca que consiste en actitudes psicológicas dentro de sí dando lugar a la experiencia de satisfacer una necesidad a la vez genera autonomía, competencia y afinidad que proviene de factores externos como el ambiente, alimento, dinero, alabanzas y otros.

Confianza. Para (Martín, 2000) viene a ser la capacidad de tener sinceridad en hablar y hacer las actividades sin mentiras en las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa. Y para (Palacios, Curcio, & Vanegas, 2015) es una categoría que induce la forma de actuar sobre el mundo de y entre las personas, traduciéndose en hechos individuales que se relacionan entre sí. Es un valor social y sentimiento individual, es una forma de contener o eliminar la incertidumbre respecto las acciones de otras personas, por lo tanto, se traduce en seguridad de ser y creer en las demás personas, se considera como un bien para la vida social e individual. Además, se considera como un soporte para una comunidad para mejor calidad de vida de las personas. Para (Cornu, 1999) es una categoría ética que tiene relación con la promesa, la fidelidad, o la amistad. También manifiesta que una confianza decisiva genera una desconfianza temible. Para tener una institución con un clima positivo se debe crear un ambiente de confianza, y generar esta confianza es el deber del director en una institución educativa.

Participación. Según (Martín, 2000) se refiere a la participación del personal de la institución en las actividades del centro, en los órganos colegiados en grupos de trabajo y la aceptación de las actividades. Además (Navarro & Kortabarria, 2020) considera como un proceso de formación de opiniones y soluciones de problemas comunes en equipos de trabajo, además conforma como integrante en la toma de decisiones, también se focaliza involucrarse en aspectos que afectan a la persona frente al grupo del que forma parte, generalmente en el trabajo.

Por otro lado (Ende, 2009) menciona que el acto de participar conlleva a la persona a la autodeterminación, de sus derechos y vinculo a un grupo o comunidad. También menciona que existe incidencias en la participación como es el que la persona reconoce su derecho a participar y estar considerado en la toma de decisiones, también reconoce que es parte de un grupo y comparte

responsabilidades de lo que suceda en él. Participar es estar habilitado para formar parte en la toma de decisiones en democracia con dignidad. En la vida diaria existe desinterés de participar y ser parte de la decisión, por la simple razón de no hacerse responsable de lo que suceda a consecuencia de las decisiones tomadas.

Las características fundamentales del clima institucional positivo planteado por (Kahr, 2010) es, la predisposición de docentes en realizar cualquier tarea en equipo, capacidad para aplicar innovaciones en el trabajo educativo como institucional, actualizado en los permanentes cambios de normas, metodologías, tecnología tanto internos como externos, la previsión y la planificación debe estar basado en las necesidades de las mayorías, principalmente en la demanda de los estudiantes, aplicar los medios y herramientas para fomentar un clima favorable como la buena comunicación, compromiso de participación, confianza recíproca, así como generar respeto permanente entre los actores educativos.

En cuanto al sustento teórico para las variable de clima institucional (Likert, 1946) se entiende que la investigación sobre liderazgo, existen cuatro tipos de líderes; el autoritario, paternalista, consultivo y democrático, esto a su vez genera en tipo de clima o ambiente de trabajo diferente en cada uno, también manifiesta que cuando hay más autoridad, flexibilidad en la supervisión y mayor interés por sus trabajadores y mejor bienestar hay más productividad en una organización. Concluye que las organizaciones que prestan mayor interés en sus trabajadores que por las tareas tendrán mayor productividad frente a los que están presionados para cumplir con las tareas, quienes terminan con moral baja e insatisfacción en su trabajo.

También se comprende por clima institucional a la sana convivencia en las instituciones, que lo perciben sus integrantes, que a la vez modifica la conducta de los mismos. También mencionan sobre dimensiones que es asociada con ciertas características de una organización. Y estas son: a) estructura, relacionado con la cantidad de trámites, procedimientos y limitaciones en el trabajo; b) responsabilidad, se refiere a la autonomía en el trabajo; c) recompensa, indica premios o castigos; d) riesgos y desafíos, es si la organización promueve desafíos para alcanzar objetivos; e) calor – cordialidad, existencia de un ambiente de trabajo agradable entre los integrantes de la organización; f) cooperación y apoyo, existencia de compartir trabajo en equipo; g) estándares, aplicación de normas en

el trabajo con equidad e igualdad; h) conflictos, manejo de problemas en la organización de parte de los superiores; i) identidad, pertinencia en el grupo o integrante de la comunidad (Salcedo, Lozano, & Espinoza, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

En cuanto al enfoque, esta investigación consiste en un proceso riguroso sistematizado para resolver problemas y para eso se requiere una serie de pasos y procedimientos, para lo cual surgen métodos de investigación para lograr interpretar resultados, por esta razón surgen los enfoques, en este caso, esta investigación utiliza el enfoque cuantitativo, porque usa mediciones numéricas, utiliza recolección de datos, se analiza datos para responder las interrogantes de la investigación, utilizamos cuadros estadísticos para su interpretación, hay una población de estudio, hay un análisis de un problema concreto. (Otero, 2018)

En cuanto al tipo de estudio, esta investigación según su característica está considerada dentro de la investigación básica, también conocido como investigación pura, es decir que esta investigación está orientada en el estudio sobre gestión educativa y su relación con el clima institucional con ninguna aplicación práctica es meramente teórico, pero respetando los procedimientos del método científico. Para el entendimiento del comportamiento de las variables se hace un análisis de teorías sobre el fenómeno. Además, se puede usar como base esta investigación para una futura aplicación practica (Muntané, 2010)

El cuanto al diseño de investigación, existiendo varios tipos de diseños en la investigación básica, es este caso por su naturaleza se adapta a diseño correlacional transversal, de carácter no experimental (Hernandez, Fernadez, & Baptista, 2014) el diseño correlacional, requiere aplicar los instrumentos de medición una sola vez en un tiempo dado, el objetivo es interrelacionar las variables , finalmente la información resultante de la aplicación de los instrumentos se tabulan y se agrupan, se evalúa los resultados sobre las variables, además la correlación evalúa las que se asociación, pero no estudia relaciones causales. (Bernal, 2010), el siguiente esquema ilustra el diseño correlacional de esta investigación.

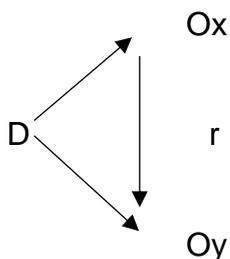


Figura 1. Diseño de la investigación

Dónde:

D: Docentes ETP Distrito de Comas.

Ox: Gestión Educativa

Oy: Clima Institucional

r: Relación de variables en estudio.

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **3.2.1 Variable Gestión educativa**

La gestión educativa es el proceso de acciones, conformada por el conjunto de áreas o campos como son el área institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, estas áreas o conocidas como dimensiones involucra directamente a los directivos quienes son responsables de llevar en un proceso democrático, transparente. Además, es una función que permite dirigir, generar y sostener un centro educativo, en los aspectos administrativos y pedagógicos, conducir los procesos internos de manera democrática, equitativa y eficiente, para que los educandos se puedan desarrollar sus capacidades y actitudes con responsabilidad y con eficacia para ser ciudadanos con convicciones democráticas para el desarrollo tecnológico, económico, con armonía en su proyecto personal y colectivo. (Ministerio de Educación, 2019)

#### **Definición operacional**

Consiste en describir los procedimientos sobre las actividades que se va realizar en esta investigación para observar las variables, (Conesa & Egea, 2000) en este caso la primera variable Gestión Educativa está constituido por 4 dimensiones manejo de la institución, la administración, pedagogía y la comunidad, estos a su vez conformado por indicadores observables que forman preguntas para el instrumento, y como escala de medición tenemos cinco ítems como son: Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, también para analizar y conformar resultados se agrupará y se debe dar valoración en esta caso se clasifica en tres grupo, denominados como niveles y rangos: malo, regular y bueno.

### **3.2.2 Variable Clima institucional**

Es la otra variable que representa el comportamiento de sus integrantes y/o actores educativos llamado clima institucional, esto viene a ser el resultado de la interacción entre todos los integrantes de la institución, incluyendo los factores internos, las normas y estructuras influenciado por factores externos, influye en el planeamiento del logro de resultados educativos. (Martín, 2000) es el ambiente generado por las personas que integran la institución educativa que pueden ser determinados por factores internos y externos guiados por normas institucionales y ministeriales. Un clima positivo en una institución ayuda en la obtención de resultados positivos y a la vez ayuda una mejor gestión educativa.

#### **Definición operacional**

La variable clima institucional al igual que la primera variable está constituido por 4 dimensiones que vienen a ser la comunicación, motivación, confianza y participación; estas dimensiones ayudará a comprender la situación real del clima institucional de docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, para lo cual existe un conjunto de indicadores derivados de cada dimensión, estos indicadores derivan a su vez las escalas de medición que viene a ser lo siguiente: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre estas son las posibles respuestas de los encuestados finalmente se agrupar estos resultados en niveles y rangos, las mismas que son: muy mala, mala, regular, buena, muy buena.

### 3.2.3 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable gestión educativa*

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional			
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Gestión educativa	La gestión educativa es un proceso que está conformada por el conjunto de áreas o campos como son el área institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, estas áreas o conocidas como dimensiones involucra directamente a los directivos quienes son responsables de llevar en un proceso democrático, transparente. (Ministerio de Educación, 2019), además, la gestión educativa es un conjunto de acciones planificadas y relacionadas entre sí que moviliza a toda la comunidad educativa organizada y cuya sinergia permitirá alcanzar los resultados esperados que abarcan el logro de aprendizajes, el acceso y permanencia de los estudiantes.	Institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos de planificación institucional</li> <li>- Organización del centro educativo.</li> <li>- Participación en actividades institucionales</li> </ul>	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Malo (18-30) Regular (31-60) Bueno (61-90)
		Administrativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de normas</li> <li>- Gestión financiera, de equipos, personal, cronograma de actividades y la seguridad</li> <li>- Conocimiento de las normas.</li> <li>- Capacitación docente.</li> </ul>		
		Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentos técnico pedagógicos.</li> <li>- Aplicación de estrategias metodológicas activas.</li> <li>- Capacitación permanente del docente.</li> <li>- involucramiento en actividades institucionales.</li> </ul>		
		Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo y orientación a las personas del entorno de la institución.</li> <li>- Convenios con las instituciones y organizaciones del entorno.</li> <li>- Participación del Cetpro en actividades de la localidad.</li> <li>- Participación en redes educativas.</li> </ul>		

Tabla 2

*Operacionalización de la variable clima institucional*

<i>Variable de estudio</i>	<i>Definición conceptual</i>	<i>Definición operacional</i>			
		<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Escala de medición y valores</i>	<i>Niveles y rangos</i>
<i>Clima institucional</i>	En cuanto a la variable clima institucional se define como el resultado de la interacción entre todos los actores o miembros de la organización o institución, incluyendo los factores internos y un marco socioeducativo sustentado en normas y estructuras influenciado por factores externos, y un proceso en el que la planificación resulta determinante. (Martín, 2000)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Manejo de la comunicación y traslado de información.</li> <li>- Rapidez y agilidad en la entrega de información y comunicación.</li> <li>- Respeto y aceptación en la comunicación entre los integrantes de la comunidad.</li> <li>- Espacios y horarios de las reuniones para la comunicación.</li> <li>- Proporción de información y comunicación oportuna</li> <li>- Satisfacción en el trabajo y en la institución.</li> </ul>	1 Muy bajo 2 Bajo 3 Regular 4 Alto 5 Muy alto	Bajo (30 – 70) Moderado (71 – 110) Alto (111 – 150)
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento por los logros y metas en la institución.</li> <li>- Prestigio</li> <li>- Autonomía</li> <li>- Confianza</li> </ul>		
		Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sinceridad, sin mentiras</li> <li>- Participación de docentes.</li> <li>- Equipos de trabajo.</li> </ul>		
		Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupos formales e informales.</li> <li>- Coordinación.</li> </ul>		

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Es el conjunto de personas que se desea investigar sobre algunos aspectos o características de las mismas (Lopez, 2004) la población o el universo para esta investigación está conformado por docentes de los Centros de Educación Técnica Productiva del Distrito de Comas, considerando que estas instituciones no cuentan con una población alta, si no son de números menores, tomado del CAP (cuadro de asignación personal) de cada institución educativa en el año 2020, en el siguiente cuadro se muestra la población total. Ascende a un total de 64 docentes, numero de instituciones 08.

Tabla 3

#### *Población de docentes*

Nro.	Nombre del Cetpro	Personal docente
01	Artesanal Santa Luzmila	20
02	Promae Comas	7
03	Nuestra Señora de Lourdes	5
04	Presentación de María N° 41	5
05	Progreso II Sector - Alborada	7
06	Jesús Obrero	12
07	La Pascana	4
08	Carmen Alto	4
	Total	64

FUENTE: Cuadro de Asignación de Personal (CAP 2020) de cada institución.

#### Muestra

La muestra es un subgrupo de una población considerada para la investigación, se ha seleccionada con criterio a la muestra para obtener resultados coherentes, en esta investigación se considera el tipo de muestra no probabilística es única, en este tipo de muestra no se aplica fórmulas de probabilidad, se considera a toda la población por lo que la muestra está conformada por un total de 61 docentes de los Centros de Educación Técnica Productiva del Distrito de Comas. Quienes han respondido a las encuestas y 3 se han excluido porque no ha respondido a las encuestas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

## **Muestreo**

Es un método para seleccionar los elementos de la muestra, consiste en el cumplimiento de reglas, procedimientos y criterios para determinar la muestra de la investigación, en este caso, esta investigación utiliza muestreo no aleatorio o conocido también como muestreo intencional o de conveniencia, se considera este método porque se adapta a nuestra investigación, ya que la muestra está constituida por educadores de ETP. (Parra & Vasquez, 2017)

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La encuesta, es una técnica muy utilizada en las investigaciones, es práctico para obtener información sobre los aspectos de algún fenómeno o suceso, en este trabajo se ha utilizado la encuesta, porque nos permite plantear con preguntas coherentes bien articuladas, garantiza la obtención de la información de los encuestados de la muestra, es útil esta técnica para analizar los resultados obtenidos con ciertos errores y confianza (Idelfonso, 2005). Esta investigación utiliza la encuesta para recopilar información y opiniones sobre gestión educativa y clima institucional, al mismo tiempo se utiliza como referencia el cuestionario utilizado por (Effio, 2018) en concordancia con las variables de investigación.

Cuestionario, Como instrumento en esta investigación se utiliza el cuestionario, que viene a ser un sistema de preguntas ordenada y coherente de acuerdo a las variables, con sentido lógico y psicológico expresado en lenguaje claro y sencillo, este instrumento consta de 18 preguntas sobre gestión educativa y 30 preguntas de clima institucional, que vincula el problema con las respuestas (García, 2002). Siendo importante el cuestionario, se ha utilizado este instrumento, ya que sin este no se puede obtener ningún resultado, además, se consideró y se adaptó el instrumento de (Effio, 2018), el instrumento está estructurado de acuerdo a las dimensiones y con cinco alternativas cada pregunta.

#### **Ficha técnica : cuestionario - gestión educativa**

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir la Gestión Educativa
- b) **Autor:** Effio Pairazamán Martín Rolly
- c) **Edición:** 2018

- d) **Adaptado por:** Br. Edgar Pedro Escobar Zurita
- e) **Año:** 2020
- f) **Procedencia:** Distrito de Comas, provincia de Lima, departamento de Lima.
- g) **Objeto de la prueba:** obtener información en base a las variables y sus dimensiones.
- h) **Administración:** individual - virtual
- i) **Duración:** 20 minutos
- j) **Sujetos de aplicación:** Docentes de Educación Técnica Productiva, distrito de Comas, departamento de Lima.
- k) **Técnica:** Encuesta virtual – formulario de google.
- l) **Puntuación y escala de calificación.** El cuestionario está conformado por 18 preguntas con 5 alternativas cada pregunta, la valoración de cada respuesta es la siguiente: de manera nominal. Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, esto a su vez con puntajes de 1 al 5.
- m) **Estructura del instrumento**

El instrumento está estructurado de acuerdo a las necesidades de la investigación, se considera las dimensiones: institucional 4 ítems, administrativa 4 ítems, pedagógica 5 ítems, comunitaria 5 ítems, las mismas que tiene puntajes de mínimo y máximo. 4 a 20 en las 2 primeras dimensiones y de 5 a 25 en la tercera y cuarta dimensión.
- n) **Escala de valoración general.** La valoración según el modelo de la escala de Likert para gestión educativa es como sigue: malo (18 – 42), regular (43 – 66) y bueno (67 -90)

### **Ficha técnica: cuestionario - clima institucional**

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir el Clima Institucional
- b) **Autor:** Mario Martin Bris
- c) **Edición:** 1999
- d) **Adaptado por:** Effio Pairazamán, Martín Rolly, 2018
- e) **Modificado por:** Edgar Pedro Escobar Zurita, 2021
- f) **Procedencia:** Distrito de Comas, provincia de Lima, departamento de Lima.
- g) **Objeto de la prueba:** Conocer y evaluar el Clima Institucional, de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación.
- h) **Administración:** individual - virtual
- i) **Duración:** 20 minutos
- j) **Sujetos de aplicación:** Docentes de Educación Técnica Productiva, distrito de Comas, departamento de Lima.
- k) **Técnica:** Encuesta virtual – formulario de google.
- l) **Aspectos de evaluación.** El cuestionario está conformado por 30 que evalúa las 4 dimensión: Comunicación (7), motivación (9), confianza (5), participación (10).
- m) **Calificación:** Según escala de tipo Likert, está agrupado en tres niveles: nivel bajo (30 – 70), nivel moderado (71 – 110) y nivel alto (111 – 150).

Validez, se refiere al grado de efectividad en la medición de las variables de una investigación. (Hernandez, Fernadez, & Baptista, 2014), el instrumento es validada por un grupo de expertos quienes dieron su juicio de evaluación para su aplicación para la recolección de datos, este proceso también se denomina juicio de expertos (Corral, 2009). La validez del instrumento se evalúa en tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad, se ha alcanzado a los 4 expertos en este a los magísteres o doctores quienes tienen relación con la investigación científica.

Confiabilidad, para que este instrumento sea confiable es importante someter a una prueba estadística, al mismo tiempo este instrumento ha sido ya aplicado en otras investigaciones, tiene el grado de consistencia y coherencia. (Hernandez, Fernadez y Baptista, 2014). Existen diferentes métodos para determinar la confiabilidad de un instrumento. En este caso, para medir su consistencia y su confiabilidad, se aplicó a 20 docentes que conforma la prueba piloto, a su vez, por

medio del coeficiente Alfa de Cronbach se obtiene los siguientes resultados, 0.853 para la variable gestión educativa y 0.964 para la variable clima institucional, esto indica alta confiabilidad, muy cercano a la unidad.

### **3.4 Procedimiento**

La aplicación del instrumento para obtener resultados se realizó de manera virtual, ya que nos encontramos inmobilizados y las instituciones educativas vienen funcionando de manera virtual, por lo que no estamos ajenos a esta situación actual de pandemia mundial, las encuestas para su aplicación se han enviado a través de correos electrónicos previa solicitud y coordinación con los directores de los diferentes Cetpros del distrito de comas. Estos instrumentos han sido elaborados en google formularios. Esta encuesta se aplicó a 61 docentes de los diferentes Cetpros, los resultados de estas encuestas nos sirvió para analizar la relación de variablesl.

### **3.5 Métodos de análisis de datos**

Esta investigación ha considerado el método hipotético deductivo, porque utilizamos procedimientos que tienen esas características, entre estos está la formulación de hipótesis y a partir de ella se plantea teorías que sirve de base para analizar las variables de la investigación, finalmente después de obtener resultados se procedió el análisis deductivo en la relación de las variables (Hernandez, 2008). Para esto se sigue el siguiente orden. Se aplicó los instrumentos vía correo electrónico, wasap y facebook, se tabuló los resultados en hojas electrónicas (Excel), se realizó el ingreso de información tabulada al programa SPSS 26 para generar tablas y gráficos estadísticos. Se analizó y se interpretó cada una de las tablas y gráficos según los resultados obtenidos.

### **3.6 Aspectos éticos**

El presente trabajo de información se considera los aspectos éticos en la aplicación de las encuestas a los docentes, guardando las consideraciones pertinentes, protegiendo los datos de los encuestados, entre estos aspectos se consideran los siguientes compromisos. La confidencialidad, los resultados obtenidos son utilizados únicamente para esta investigación; consentimiento informado, en este punto se dio a conocer las pautas a cada uno de los directores y docentes sobre la encuesta y su uso para esta investigación; libre participación, se considera a los docentes de los diferentes Cetpros del distrito de Comas, anonimidad, se consideró en toda la aplicación de este instrumento de manera anónima, no se registra los datos de las y los encuestados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivos

#### 4.1.1 Variable gestión educativa

Tabla 4

*Niveles de la gestión educativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.0%
Regular	10	16.4%
Bueno	51	83.6%
Total	61	100.0%

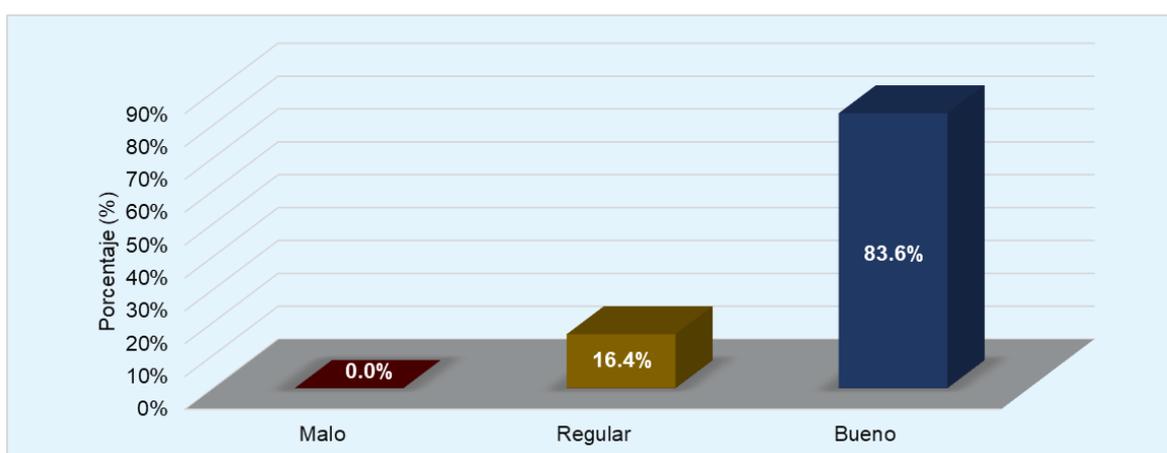


Figura 2. Niveles de la gestión educativa.

Según la tabla 4 y figura 2, se obtienen las frecuencias y porcentajes de los niveles de la gestión educativa, donde el 83.6% de los docentes afirman que la gestión educativa está en el nivel bueno y el 16.4% considera que está en el nivel regular.

#### 4.1.2 Descripción de dimensiones de los niveles de la gestión educativa

Tabla 5

*Niveles de dimensiones de la gestión educativa*

Niveles	Institucional		Administrativo		Pedagógica		Comunitaria	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	6	9.8%	3	4.9%	5	8.2%	7	11.5%
Regular	12	19.7%	6	9.8%	12	19.7%	5	8.2%
Bueno	43	70.5%	52	85.2%	44	72.1%	49	80.3%
Total	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%

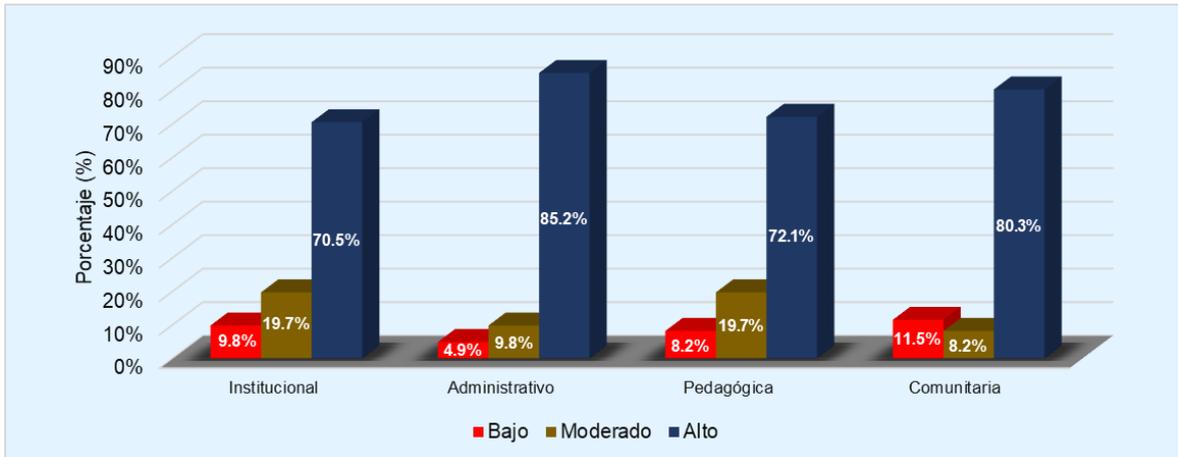


Figura 3. Niveles de dimensiones de la gestión educativa.

Conforme con la tabla 5 y figura 3, se muestra las frecuencias y porcentajes de los niveles de dimensiones de la gestión educativa, donde las dimensiones institucional y administrativo se encuentran en el nivel alto con 70.5% y 85.2%, respectivamente. Asimismo, la dimensión pedagógica se sitúa en el nivel alto con 72.1%. y la dimensión comunitaria se encuentra en el nivel alto con 80.3%.

#### 4.1.3 Descripción de la variable clima institucional

Tabla 6

Niveles del clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.0%
Moderado	26	42.6%
Alto	35	57.4%
Total	61	100.0%

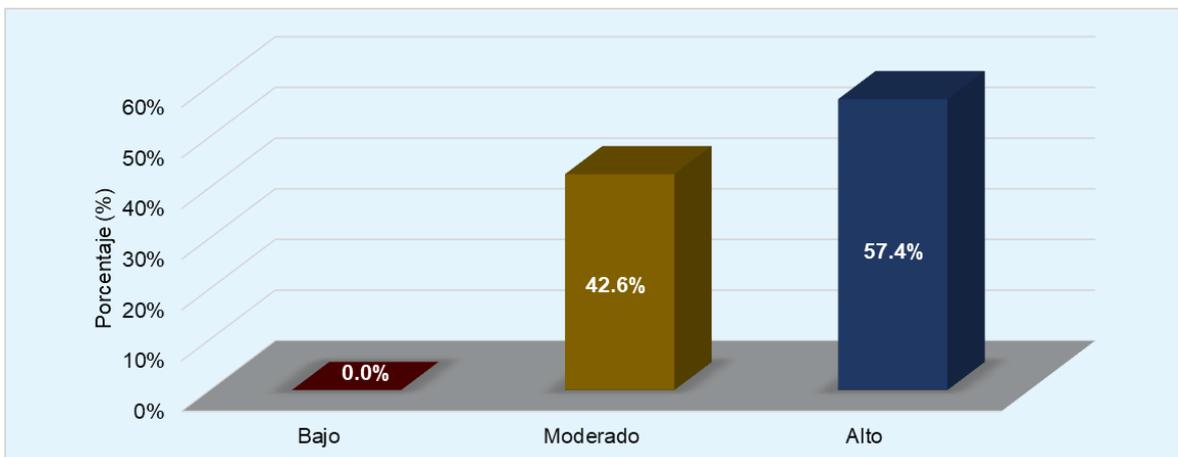


Figura4. Niveles del clima institucional.

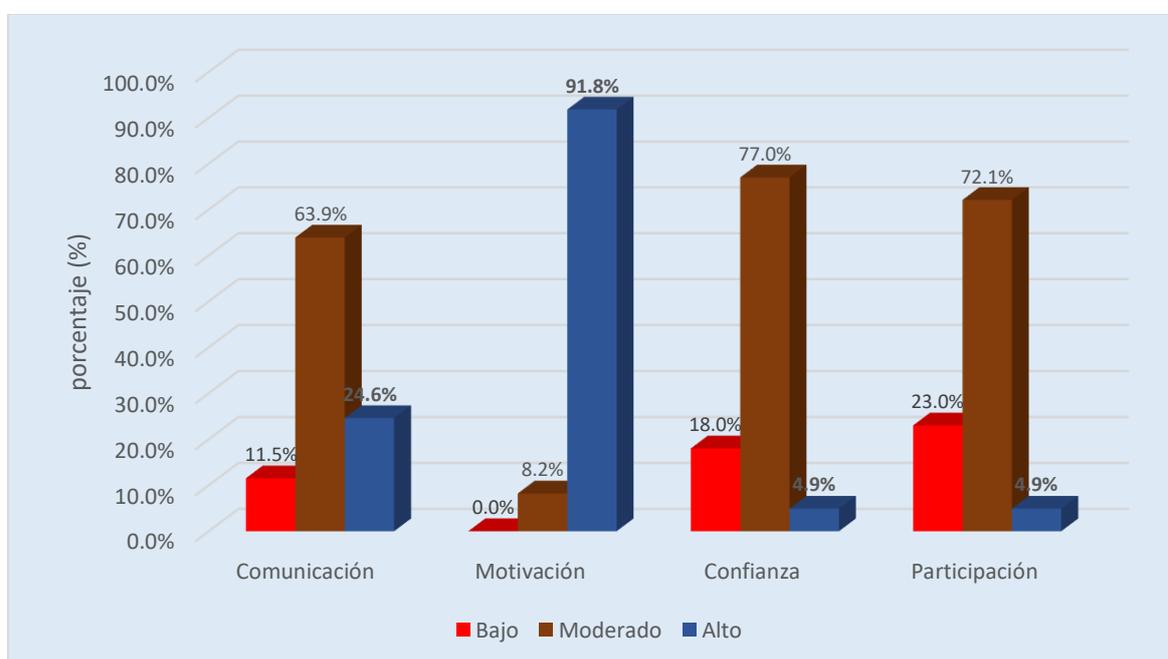
De acuerdo con la tabla 6 y figura 4, se obtienen las frecuencias y porcentajes de los niveles del clima institucional, donde el 57.4% de los docentes se encuentra en el nivel bueno y el 42.6% se sitúa en el nivel regular.

#### 4.1.4 Descripción de dimensiones del clima institucional

Tabla 7

*Niveles de dimensiones del clima institucional*

Niveles	Problemas de cantidad		Motivación		Confianza		Participación	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	11.5%	0	0.0%	11	18.0%	14	23.0%
Moderado	39	63.9%	5	8.2%	47	77.0%	44	72.1%
Alto	15	24.6%	56	91.8%	3	4.9%	3	4.9%
Total	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%	61	100.0%



*Figura 5. Niveles de dimensiones del clima institucional*

Conforme con la tabla 7 y figura 5, se puede observar las frecuencias y porcentajes de las dimensiones del clima institucional, donde la dimensión comunicación se encuentra en el nivel moderado con 63.9%, seguido del nivel alto con 24.6%. Asimismo, la dimensión motivación se sitúa en el nivel alto con 91.8% y en el nivel moderado con 8.2%. Por su parte, las dimensiones confianza y participación se encuentran en el nivel moderado con 77.0% y 72.1%, seguido del nivel bajo con 18.0% y 23.0%, respectivamente.



#### 4.2.2. Primera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación altamente significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación altamente significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

Tabla 9

*Correlación entre la dimensión institucional y clima institucionales*

		Institucional	Clima institucional	
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1	0.742
	Institucional	Sig. (bilateral)	-	0
		N	61	61
	Clima institucional	Sig. (bilateral)	0.742	1
		N	0	-
			61	61

Conforme a la tabla 9, se puede apreciar que la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , de manera que existe relación entre la dimensión institucional y clima institucionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.742, mostrando una correlación positiva considerable. Por consiguiente, se rechaza H<sub>0</sub> y se precisa que existe una relación altamente significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

#### 4.2.3. Segunda hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

Tabla 10

*Correlación entre la dimensión administrativa y clima institucionales*

		Administrativa	Clima institucional
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1
	Administrativa	Sig. (bilateral)	0.766
		N	61
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.766
		Sig. (bilateral)	0
		N	61

Conforme a la tabla 10, se puede apreciar que la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , de manera que existe relación entre la dimensión administrativa y clima institucionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.766, mostrando una correlación positiva muy fuerte. Por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se precisa que existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

#### 4.2.4. Tercera hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación altamente significativa entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación altamente significativa entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

Tabla 11

*Correlación entre la dimensión pedagógica y clima institucionales*

			<b>Pedagógica</b>	<b>Clima institucional</b>
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1	0.730
		Sig. (bilateral)	-	0
		N	61	61
Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.730	1
		Sig. (bilateral)	0	-
		N	61	61

Conforme a la tabla 11, se puede apreciar que la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , de manera que existe relación entre la dimensión pedagógica y clima institucionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.730, mostrando una correlación positiva considerable. Por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se precisa que existe una relación altamente significativa entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

#### 4.2.5. Cuarta hipótesis específica

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

Tabla 12

*Correlación entre la dimensión comunitaria y clima institucionales*

			<b>Comunitaria</b>	<b>Clima institucional</b>
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1	0.802
		Sig. (bilateral)	-	0
		N	61	61
Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.802	1
		Sig. (bilateral)	0	-
		N	61	61

Conforme a la tabla 12, se puede apreciar que la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , de manera que existe relación entre la dimensión pedagógica y clima institucionales. Del mismo modo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.802, mostrando una correlación positiva muy fuerte. Por consiguiente, se rechaza  $H_0$  y se precisa que existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, determinar la existencia de la relación de gestión educativa y clima institucional, según los resultados, la significancia bilateral es equivalente a 0.00, se descarta la hipótesis nula, por ende esto demuestra que hay una clara relación entre las variables, así mismo el coeficiente de correlación de Spearman  $R= 0.810$ , confirma que hay una relación altamente significativa con respecto a las variables en estudio, involucrando a los directivos por el buen manejo administrativo, pedagógico, institucional y comunitario bajo el liderazgo democrático del directivo. Por otro lado (Álvarez, 2017) indica que el clima institucional influye en el rendimiento académico de los estudiantes, los cuales están directamente relacionados con la gestión, liderazgo y la comunicación de los directivos que conllevan la gestión educativa. Así mismo, (Effio, 2018) en una investigación parecida concluye que hay una relación bilateral entre gestión educativa y clima institucional con un resultado de  $R=0.917$ , por lo que se confirma la hipótesis general como positiva.

En cuanto al objetivo específico 1, en el caso de la relación de dimensión institucional y el clima institucional; conforme a los resultados obtenidos se aprecia que la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , de manera que hay relación positiva considerable entre la dimensión institucional y clima institucional, así determina el coeficiente de correlación de Spearman que es de 0.742, por otro lado, (Olguín & Fallas, 2020), sostienen que la gestión educativa en la dimensión institucional debe ser integral, que permita la realización global de una organización, dando lugar a la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, así mismo resalta un liderazgo con buenas prácticas fortaleciendo el recurso humano, con este resultado se confirma la hipótesis positiva.

En caso del objetivo específico 2, sobre la relación que hay entre dimensión administrativa y el clima institucional, se obtiene como resultado, donde la significancia bilateral es de  $0.00 < 0.05$ , esto indica que hay relación significativa entre la dimensión administrativa y clima institucional, tal es así, que el coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.766$ , mostrando una correlación positiva muy fuerte. En otra investigación (Pacheco, Alban, & Garcia, 2018), concluyen que un clima institucional positivo permite alcanzar un alto nivel en la gestión

administrativa, académico en docentes y directivos, así mismo, al tener un buen clima institucional el personal administrativo, pueden lograr los niveles óptimos en sus actividades. Por lo tanto, este resultado confirma positivamente la hipótesis específica 2.

En cuanto al objetivo específico 3, Sobre la relación que hay entre la dimensión pedagógica y el clima institucional, se aprecia en los resultados, que la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , de manera que existe relación entre la dimensión pedagógica y clima institucionales, con un coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.730$ , mostrando una correlación positiva considerable, (Acero, 2019) en una de sus conclusiones sostiene que al existir una correlación fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente se obtiene mejores resultados educativos.

Finalmente, en el objetivo específico 4, en relación a dimensión comunitaria y el clima institucional, existe la significancia bilateral de  $0.00 < 0.05$ , esto demuestra que existe relación muy significativa, el coeficiente de correlación de Spearman es  $R = 0.802$ , por lo que hay una correlación positiva muy fuerte. Por otro lado en otro trabajo de investigación encontramos como conclusión (Pelegrín & Alonso, 2018), se debe dar atención a la diversidad, ofrecer a toda la comunidad educativa una apertura para el desarrollo del proceso educativo, se debe promover a los integrantes de la comunidad educativa el clima socio psicológico.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Con respecto a la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional, se concluye que hay una relación altamente significativa de acuerdo a los resultados donde la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$  y el coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.810$ , existiendo una correlación positiva muy fuerte. Estos resultados, confirma a la hipótesis general; por otro lado, también se observa en el nivel de aprobación sobre la gestión educativa en su mayor porcentaje se encuentra en el nivel bueno con 83.6% y en cuanto al nivel de aprobación del clima institucional en su mayor porcentaje está en el nivel alto con 57.4%, donde se aprecia que hay una relación directa de las variables.

### **Segunda**

En cuanto al objetivo específico 1, se concluye que hay una relación altamente significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional, de acuerdo a los resultados, según el coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.742$ , y la significancia bilateral es equivalente a  $0.00 < 0.05$ , esto indica que existe una correlación positiva considerable.

### **Tercera**

En cuanto al objetivo específico 2, se llega a la siguiente conclusión, que hay una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión administrativa y el clima institucional de acuerdo al resultado donde el coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.766$ , además, la significancia bilateral es de  $0.00 < 0.05$ ; de la misma forma el nivel de aprobación de la dimensión administrativa es alta con 82.5%.

### **Cuarta**

En cuanto a la dimensión pedagógica y el clima institucional, se concluye que hay una relación altamente significativa, según el coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.730$ , además, en cuanto a la aprobación gestión en la dimensión pedagógica se encuentra en el nivel Bueno con 72.1%.

### **Quinta**

En cuanto a la dimensión comunitaria y el clima institucional, se concluye que existe una relación altamente significativa al comprobarse los resultados según el coeficiente de correlación de Spearman  $R = 0.802$ , también se observa que existe un nivel de bueno con 80.3% con respecto a la gestión comunitaria.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

De acuerdo a los resultados se observa que hay un clima institucional alto por lo que los directivos de los Cetpros del distrito de Comas deben continuar y mantener esa fortaleza, porque ayuda las relaciones interpersonales de docentes para el trabajo en equipo y a su vez ayuda a fortalecer la gestión educativa, y viceversa, lo más primordial en este caso es que la dirección a través del liderazgo del directivo promueva talleres comunicacionales, que incluya a toda la institución.

### **Segunda**

Se sugiere a los investigadores profundizar el tema clima institucional y la gestión educativa para tener un panorama más amplio sobre el tema, esta investigación sirva como referente para investigar otros temas de interés para la Educación Técnica Productiva y así fortalecer la educación técnica.

### **Tercera**

Se recomienda realizar investigación pura o básica porque permite entender toda la teoría sobre los problemas o fenómenos que ocurre en la educación y otros campos, así también la investigación básica o pura viene a ser el punto de partida para todo tipo de investigaciones.

### **Cuarta**

Se recomienda usar el instrumento utilizado para investigaciones futuras que tiene en común las variables de estudio, además deberán adecuar al contexto donde se realizará la investigación y posteriormente realizar la validación del instrumento a través de expertos.

### **Quinta**

Para realizar este tipo de investigación se recomienda utilizar programas informáticos como SPSS y Excel, para hacer tabulaciones y procesamiento de las mismas, y para recolectar información usar el formulario de google, se facilita en un 95% su aplicación y sus respuestas son inmediatas.

## Referencias

- Acero. (2019). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas bilingües de educación básica regular del Distrito de Huatasani – 2017. Puno: Repositorio Institucional - Universidad Nacional del Altiplano Puno.  
Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/13297>
- Álvarez, F. (2017). Medellín, Colombia: Repositorio Institucional - Universidad de Antioquia. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10495/9171>
- Arellana, D. (2019). La gestión estratégica en los procesos administrativos de talento humano. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45348>
- Arribasplata, A. (2019). Proceso de gestión y calidad de la administración educativa en el servicio nacional de capacitación para la industria de la construcción- SENCICO. 2015- 2016. Repositorio Digital Institucional - UNFVR. Obtenido de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3056>
- Asencio, I., & Fernandez, J. (1991). El clima de las instituciones de educación superior.  
Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9191330501A/18122>
- Atencio, E., Ramirez, L., & Zappa, Y. (2019). Neuro-leadership as a strategy for the strengthening of management in educational institutions. Actualidades Investigativas de Educación, REVISTA. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/40160>
- Barbon, O., & Fernandez, J. (2018). The role of strategic educational management in knowledge management, science, technology, and innovation in higher education.  
ScienceDirect. doi:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181317300013?via%3Dihub>

- Bernal. (2010). Metodología de la Investigación. Bogotá: PEARSON EDUCACIÓN, Colombia. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bolivar, A. (2019). School Management Policies from a Comparative Perspective: The "Iberian Exception". doi:<https://doi.org/10.32796/ice.2019.910.6916>
- Chalco, N. (2015). Relación entre la gestión educativa y el clima institucional en la I.E. N° 1226, Sol de Vitarte, UGEL 06, Ate. Lima: Repositorio Institucional - UNE - Enrique Guzman y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1031>
- Conesa, & Egea. (2000). Operativización de variables en la investigación psicológica. Oviedo, España: Universidad de Oviedo. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72797039.pdf>
- Cornu, L. (1999). La confianza en las relaciones pedagógicas. Obtenido de [http://www.academia.edu/download/61966235/105.\\_Cornu\\_\\_La\\_confianza\\_en\\_las\\_relaciones\\_pedagogicas20200202-39589-ngo4i8.pdf](http://www.academia.edu/download/61966235/105._Cornu__La_confianza_en_las_relaciones_pedagogicas20200202-39589-ngo4i8.pdf)
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. Revista Ciencias de la Educación. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Effio, M. (2018). Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/11862>
- Ende, M. (2009). ¿Que entendemos por participación? Obtenido de <http://www.iin.oea.org/IIN/cad/Participacion/pdf/F3-120.pdf>
- Garcia. (2002).  
Obtenido de <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elcuestionario.pdf>
- Garcia, D., Soler, M., Achard, L., & Cobo, R. (2019). Program of Positive Psychology Applied to Education on the Psychological Wellbeing of Educational Actors. Revista Electrónica Educare. doi:<https://doi.org/10.15359/ree.24-1.19>

- Garcia, F., Juárez, S., & Salgado, L. (2018). School management and educational quality. *Revista Cubana de Educación Superior* Mi Scielo. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Garcia, M., & Pinchi, W. (2019). Institutional climate and quality education in institutions educational N° 80005 and N° 80077 of primary education of Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*. doi:<http://www.revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>
- Gómez, E. (2013). Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días. *Alma Corazón y Vida - El confidencial*. Obtenido de [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias\\_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)
- Guasco, L. (2020). The Desirable Middle: Being Assertive. *Vida Científica Boletín de la Escuela Preparatoria N° 4*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/download/5224/6653>
- Hernandez. (2008). El método hipotético-deductivo como legado del positivismo lógico y el racionalismo crítico: su influencia en la economía. Universidad de Costa Rica. Costa Rica: *Revista de Ciencias Económicas*. Obtenido de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/7142/6826>
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico.
- Obtenido de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200229%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4\\_request&X-Amz-](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38911499/Sampieri.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DSampieri.pdf&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20200229%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-)

- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Selección de la muestra - En Metodología de la Investigación. Obtenido de [http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Idelfonso, E. (2005). Analisis de encuestas. Madrid. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qFcZOOiwRSgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=que+es+la+encuesta&ots=eB1xlgMaYi&sig=UrGdB5RI8DGGi9KjNBoRhgV8kCM#v=onepage&q=que%20es%20la%20encuesta&f=false>
- Kahr, M. (2010). Clima institucional escolar y gestión directiva. Obtenido de <https://docplayer.es/2636630-Universidad-abierta-interamericana.html>
- Likert, R. (1946). Teoria del clima organizacional de Likert Rensis. Obtenido de [https://www.academia.edu/23158966/TEORIA\\_DEL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_DE\\_RENSIS\\_LIKERT](https://www.academia.edu/23158966/TEORIA_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_RENSIS_LIKERT)
- Lopez. (2004). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Cochabamba, Bolivia: Punto Cero - Scielo. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=s1815-02762004000100012&script=sci_arttext)
- López, E., L., G., & Martínez, J. (2019). The directive management as an enhancer of the improvement of the organizational climate and coexistence in high school. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736>
- Medina, I. (2020). El liderazgo pedagógico y su contribución en la gestión educativa. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. doi:<https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/01/liderazgo-pedagogico.html>
- Mestra, J. (2019). Incidence of strategic management in the organizational climate of the University of Córdoba. *Revista Saperes Universitas*. doi:<https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/64/51>

- MinEdu. (2002). Resolución Ministerial N° 168-2002-ED. Obtenido de [https://nanopdf.com/download/aprueban-disposiciones-complementarias-de-las-normas-para-la\\_pdf](https://nanopdf.com/download/aprueban-disposiciones-complementarias-de-las-normas-para-la_pdf)
- Ministerio de Educación. (14 de Enero de 2019). Resolución Viceministerial N° 011-2019-MINEDU. Lima, Lima, Peru. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/257544-011-2019-minedu>
- Mora, D. (2009). Objeto e importancia de la gestión educativa. Revista Integra Educativa SciELO. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432009000300001](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300001)
- Muntané. (2010). Introducción a la Investigación Basica. Cordova, Argentina: RAPD ONLINE Vol. N° 33 . Obtenido de <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- Muñoz, L. (2019). THE MANAGEMENT BASED ON CHALLENGES: A PERSPECTIVE. REFCaIE. Obtenido de <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2820/1787>
- Naranjo, M. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. Revista Educación - redalyc.org - Costa Rica. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Navarro, I., & Kortabarria, I. (2020). Participation at school: a not so distant utopia. A proposal framed in the Spanish education System. Revista Electronica Educare. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v24n1/1409-4258-ree-24-01-213.pdf>
- Olgúin, E., & Fallas, A. (2020). Percepción en la implementación de modelos de gestión educativa en instituciones de educación superior. Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula. doi:<https://doi.org/10.29057/esat.v7i113.5296>

- Oplatka, I. (2019). The emergence of educational management as a field of study in Latin America. REVEDUC. doi:<http://dx.doi.org/10.14244/198271>
- Otero. (2018). Enfoques de investigación. Colombia: Researchgate.net. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo\\_Otero-Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)
- Pacheco, Alban, & Garcia. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. Revista Universidad y Sociedad - Scielo, 6. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202018000500184&lang=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000500184&lang=pt)
- Palacios, M., Curcio, C., & Vanegas, J. (2015). La confianza: construcción social y mediación en la vida cotidiana de los adultos mayores. Obtenido de [http://www.acgg.org.co/pdf/pdf\\_revista\\_15/29\\_1\\_reflexion.pdf](http://www.acgg.org.co/pdf/pdf_revista_15/29_1_reflexion.pdf)
- Parra, & Vasquez. (2017). Muestreo probabilístico y no probabilístico. Panamá: Campus Ixtepec - Universidad del ISTMO. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/02/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-guadalupe.pdf>
- Pelegrín, Y., & Alonso, S. (2018). Toward the educational management of the attention to the diversity. VARONA DIGITAL. doi:<http://revistas.ucpejv.edu.cu/index.php/rVar/article/view/682/937>
- Perez. (2017). Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014. Lima: Repositorio Institucional - UCV. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15542>
- Quero. (2010). Confiabilidad y coeficiente de Alpha de Cronbach. TELOS, Redalyc, 6. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Quintana, Y. (2018). Education Quality and School Management. Fundación Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6718920>

- Raffino, M. (2020). *Gestion Educativa*. Argentina. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-educativa/>
- Ramirez, Garcia, & Cruel. (2017). Educational management and social development. Ecuador: *Dominio de las ciencias - Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6134923>
- Reeve, J. (2009). *Motivación y emoción*. (McGraw-Hill, Ed.) Mexico. Obtenido de [https://www.academia.edu/28436051/Motivacion\\_y\\_Emocion\\_John\\_Marshall\\_Reeve\\_es\\_scribd\\_com](https://www.academia.edu/28436051/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve_es_scribd_com)
- Reyna, D. (2015). *La calidad educativa y el clima institucional*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos-pdf2/calidad-educativa-clima-institucional/calidad-educativa-clima-institucional.shtml>
- Rodriguez, M., Ordoñez, R., & Lopez, A. (2020). School management: Pedagogical leadership and school improvement. *Revista de Investigación Educativa*. doi:<https://doi.org/10.6018/rie.364581>
- Romagnoli, C., & Cortese, I. (15 de Marzo de 2015). ¿Cómo la familia influye en el aprendizaje y rendimiento escolar? Obtenido de <http://valoras.uc.cl/>: <http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/familias/ApoyoAlAprendizajeEnLaComunidad/Fichas/Como-la-familia-influye-en-el-aprendizaje-y-rendimiento.pdf>
- Salcedo, S., Lozano, Y., & Espinoza, L. (2015). Análisis de los factores determinantes del clima organizacional aplicando el modelo de litwin y stinger en dos sucursales de Davivienda en Cartagena durante 2014. Repositorio, Universidad de Cartagena.
- Segredo, A. (2012). Organizational climate in the change management for the development of the organization. *Revista Cubana de salud pública - Scielo*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Simbron, S., & Sanabria, F. (2019). Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction. *CIENCIAMATRIA*. Obtenido de <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295>

Soto, Morillo, Calderon, & Dario. (2020). El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa. *Innovar*, Scielo, 14. doi:<http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n77.87453>

Spillane, J., & Ortiz, M. (2019). Distributed perspective of leadership and school management: crucial elements and implications. *Revista Electrónica de Educación REVEDUC*. doi:<http://dx.doi.org/10.14244/198271993070>

UNESCO. (2011). *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas*.  
Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/2896/Manual%20de%20gesti%C3%B3n%20para%20directores%20de%20instituciones%20educativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Tesis: Gestión educativa y clima institucional de docentes de los Centro de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, Lima 2020**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Indicadores	Metodología
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.</p>	<p>General:</p> <p>Existe una relación altamente significativa entre la gestión educativa y clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.</p>	<p>Variable 1 Gestión educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Institucional</li> <li>- Administrativo</li> <li>- Pedagógica</li> <li>- Comunitaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de normas</li> <li>- Gestión de recursos</li> <li>- Procesos de enseñanza aprendizaje</li> <li>- Relación con la comunidad</li> </ul>	<p>Enfoque</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuantitativo</li> </ul> <p>Tipo de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Básico</li> </ul> <p>Diseño de investigación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseño no experimental transversal.</li> </ul> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     D --&gt; Ox     D --&gt; Oy     Ox --- r --- Oy             </pre> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D: Docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas.</li> <li>- Ox: Gestión Educativa</li> <li>- Oy: Clima Institucional</li> <li>- r: Relación de variables en estudio.</li> </ul>
<p>Específicos:</p> <p>¿Qué relación que existe entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020?</p> <p>¿Qué relación que existe entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Caraballo, Lima 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Caraballo, Lima 2020?</p>	<p>Específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Caraballo, Lima 2020.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes del Centro de Educación Técnico Productiva Caraballo, Lima 2020.</p>	<p>Específicas:</p> <p>Existe una relación altamente significativa entre la dimensión institucional y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, Lima 2020.</p> <p>Existe una relación altamente significativa entre la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020.</p> <p>Existe una relación altamente significativa entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020.</p> <p>Existe una relación altamente significativa entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, lima 2020.</p>	<p>Variable 2 Clima institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación</li> <li>- Motivación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Participación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos de comunicación, tiempo, espacio, aceptación.</li> <li>- Nivel de motivación en los actores de la educación.</li> <li>- Confianza entre los integrantes de la comunidad educativa</li> <li>- Participación de integrantes en las actividades institucionales</li> </ul>	

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información de forma reservada acerca de la Gestión Educativa que existe en la institución educativa, Ó marque con un aspa o una (X) según la valoración que asigne a cada pregunta.

Nota: para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, docente:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>INSTITUCIONAL</b>					
01	Hay participación de todos los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo.					
02	Existe una buena organización dentro de la institución.					
03	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución.					
04	Se respeta las normas institucionales					
	<b>ADMINISTRATIVA</b>					
05	Existe un manejo adecuado de los recursos económicos de la institución.					
06	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.					
07	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.					
08	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.					
	<b>PEDAGÓGICA</b>					
09	Se brinda la adecuada capacitación docente.					
10	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.					
11	Existe un adecuado monitoreo					
12	Existe un adecuado acompañamiento					
13	Hay oportunidades de actualización en cursos de especialidad					
	<b>COMUNITARIA</b>					
14	Tiene el estudiante del Cetpro una participación activa dentro de la institución en diferentes actividades.					
15	Hay buena aceptación de parte de la comunidad a sus demandas educativas.					
16	Existen buenas relaciones con las instituciones del entorno.					
17	Existe una participación activa del Cetpro dentro de la localidad.					
18	El Cetpro participa en redes educativas.					

### **Ficha técnica del cuestionario para medir la gestión educativa**

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir la Gestión Educativa
- b) **Autor:** Effio Pairazamán Martín Rolly
- c) **Edición:** 2018
- d) **Adaptado por:** Br. Edgar Pedro Escobar Zurita
- e) **Año:** 2020
- f) **Procedencia:** Distrito de Comas, provincia de Lima, departamento de Lima.
- g) **Objeto de la prueba:** Conocer y evaluar la Gestión Educativa, de acuerdo a sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.
- h) **Administración:** individual - virtual
- i) **Duración:** 20 minutos
- j) **Sujetos de aplicación:** Docentes de Educación Técnica Productiva, distrito de Comas, departamento de Lima.
- k) **Técnica:** Encuesta virtual – formulario de google.
- l) **Puntuación y escala de calificación.** El cuestionario está conformado por 18 preguntas con 5 alternativas cada pregunta, la valoración de cada respuesta es la siguiente: Nunca 1 punto, casi nunca 2 puntos, a veces 3 puntos, casi siempre 4 puntos, siempre 5 puntos.
- m) **Estructura del instrumento.** El instrumento está estructurado de acuerdo a las necesidades de la investigación, se considera las dimensiones: institucional 4 ítems, administrativa 4 ítems, pedagógica 5 ítems, comunitaria 5 ítems, las mismas que tiene puntajes de mínimo y máximo. 4 a 20 en las 2 primeras dimensiones y de 5 a 25 en la tercera y cuarta dimensión.
- n) **Escala de valoración general.** La valoración según el modelo de la escala de Likert para gestión educativa es como sigue: malo (18 – 42), regular (43 – 66) y bueno (67 -90)

**ANEXO 3**  
**INSTRUMENTO DE RECOPIACION DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “Gestión educativa y clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnica Productiva del Distrito de Comas, Lima 2020”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas.
2. No deje preguntas sin contestar.
3. Marque con una (X) en uno de los recuadros de cada pregunta, según su valoración.

1. Muy bajo    2. Bajo            3. Regular    4. Alto            5. Muy alto

Nº	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
01	¿Cómo considera el manejo de la comunicación, y su distribución de la información en la institución?					
02	¿Cómo califica la entrega con rapidez de la información y comunicación proveniente de otras instituciones superiores o semejantes?					
03	¿Cómo califica una reunión de docentes y directivos, existe la aceptación de propuestas y respeto a los demás?					
04	¿Cómo califica el horario de reuniones que los directivos convocan, son consensuados?					
05	Como califica los espacios donde se lleva las reuniones de docentes son adecuadas.					
06	¿Considera usted que la institución brinda la comunicación oportunamente?					
07	¿Considera usted que la institución entrega la información oportunamente?					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
08	Ud. Está muy contento de trabajar en la institución.					
09	Está satisfecho con las actividades que realizan los directivos y docentes.					

10	Hay reconocimiento por los trabajos meritorios que realiza usted en la institución de parte de los directivos					
11	Existe reconocimiento de parte de sus colegas por los trabajos adicionales que realiza en la institución.					
12	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que valoran?					
13	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la institución?					
14	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución?					
15	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo?					
16	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución Educativa?					
	<b>CONFIANZA</b>					
17	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?					
18	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la institución?					
19	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?					
20	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
21	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo?					
	<b>PARTICIPACIÓN</b>					
22	¿Cómo califica la participación de docentes en las actividades de la institución?					
23	¿En su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del concejo educativo institucional?					
24	¿Cómo percibe la participación de los profesores en el Concejo Educativo?					
25	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre compañeros de trabajo?					
26	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
27	¿Cómo calificaría el nivel de trabajo en equipo en la institución?					
28	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en institución?					
29	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
30	¿Cómo califica el número / frecuencia de reuniones en la institución?					

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para medir Clima Institucional
- b) **Autor:** Mario Martin Bris
- c) **Edición:** 1999
- d) **Adaptado por:** Effio Pairazamán Martín Rolly, 2018
- e) **Modificado por:** Edgar Pedro Escobar Zurita, 2020
- f) **Procedencia:** Distrito de Comas, provincia de Lima, departamento de Lima.
- g) **Objeto de la prueba:** Conocer y evaluar el Clima Institucional, de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza, participación.
- h) **Administración:** individual - virtual
- i) **Duración:** 20 minutos
- j) **Sujetos de aplicación:** Docentes de Educación Técnica Productiva, distrito de Comas, departamento de Lima.
- k) **Técnica:** Encuesta virtual – formulario de google.
- l) **Aspectos de evaluación:** El cuestionario está conformado por 30 que evalúa las 4 dimensión: Comunicación (7), motivación (9), confianza (5), participación (10).
- m) **Calificación:** Según escala de tipo Likert, esta agrupado en tres niveles: bajo (30 – 70), moderado (71 – 110) y alto (111 – 150).

## Anexo 5

### Validación de instrumentos por juicio de expertos



#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 01: INSTITUCIONAL</b>								
01	Hay participación de todos los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo.	x		x		x		
02	Existe una buena organización dentro de la institución.	x		x		x		
03	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución.	x		x		x		
04	Se respeta las normas institucionales	x		x		x		
<b>Dimensión 02: ADMINISTRATIVA</b>								
05	Existe un manejo adecuado de los recursos económicos de la institución.	x		x		x		
06	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	x		x		x		
07	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	x		x		x		
08	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	x		x		x		
<b>Dimensión 03: PEDAGOGICA</b>								
09	Se brinda la adecuada capacitación docente.	x		x		x		
10	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.	x		x		x		
11	Existe un adecuado monitoreo	x		x		x		
12	Existe un adecuado acompañamiento	x		x		x		
13	Hay oportunidades de actualización en cursos de especialidad	x		x		x		
<b>Dimensión 04: COMUNITARIA</b>								
14	Tiene el estudiante del Cetpro una participación activa dentro de la institución en diferentes actividades.	x		x		x		
15	Hay buena aceptación de parte de la comunidad a sus demandas educativas.	x		x		x		
16	Existen buenas relaciones con las instituciones del entorno.	x		x		x		
17	Existe una participación activa del Cetpro dentro de la localidad.	x		x		x		
18	El Cetpro participa en redes educativas.	x		x		x		

Fuente: Instrumento adaptado (Effio, 2018).

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HA SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: NOEL ALCAS ZAPATA

**DNI:** 0616728

**Especialidad del validador:**

**18 de febrero del 2021**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>							
01	¿Cómo considera el manejo de la comunicación, y su distribución de la información en la institución?	x		x		x		
02	¿Cómo califica la entrega con rapidez de la información y comunicación proveniente de otras instituciones superiores o semejantes?	x		x		x		
03	¿Cómo califica una reunión de docentes y directivos, existe la aceptación de propuestas y respeto a los demás?	x		x		x		
04	¿Cómo califica el horario de reuniones que los directivos convocan, son consensuados?	x		x		x		
05	Como califica los espacios donde se lleva las reuniones de docentes son adecuadas.	x		x		x		
05	¿Considera usted que la institución brinda la comunicación oportunamente?	x		x		x		
06	¿Considera usted que la institución entrega la información oportunamente?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN MOTIVACION</b>							
07	Ud. Está muy contento de trabajar en la institución.	x		x		x		
08	Está satisfecho con las actividades que realizan los directivos y docentes.	x		x		x		
09	Hay reconocimiento por los trabajos meritorios que realiza usted en la institución de parte de los directivos	x		x		x		
10	Existe reconocimiento de parte de sus colegas por los trabajos adicionales que realiza en la institución.	x		x		x		

11	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que valoran?	x		x		x		
12	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la institución?	x		x		x		
13	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución?	x		x		x		
14	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo?	x		x		x		
15	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución Educativa?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN CONFIANZA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	x		x		x		
17	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la institución?	x		x		x		
18	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	x		x		x		
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	x		x		x		
20	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo?	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN PARTICIPACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	¿Cómo califica la participación de docentes en las actividades de la institución?	x		x		x		
22	¿En su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del concejo educativo institucional?	x		x		x		
23	¿Cómo percibe la participación de los profesores en el Concejo Educativo?	x		x		x		
24	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre compañeros de trabajo?	x		x		x		
25	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	x		x		x		

26	¿Cómo calificaría el nivel de trabajo en equipo en la institución?	x		x		x		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en institución?	x		x		x		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	x		x		x		
29	¿Cómo califica el número / frecuencia de reuniones en la institución?	x		x		x		
30	¿En la institución existe una buena coordinación entre los docentes?	x		x		x		

Fuente: Instrumento adaptado (Effio, 2018).

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HA SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]**

**Aplicable después de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NOEL ALCAS ZAPATA**

**DNI: 0616728**

**Especialidad del validador:**

**18 de febrero del 202**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 01: INSTITUCIONAL</b>								
01	Hay participación de todos los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo.	X		X		X		
02	Existe una buena organización dentro de la institución.	X		X		X		
03	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución.	X		X		X		
04	Se respeta las normas institucionales	X		X		X		
<b>Dimensión 02: ADMINISTRATIVA</b>								
05	Existe un manejo adecuado de los recursos económicos de la institución.	X		X		X		
06	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	X		X		X		
07	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	X		X		X		
08	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	X		X		X		
<b>Dimensión 03: PEDAGOGICA</b>								
09	Se brinda la adecuada capacitación docente.	X		X		X		
10	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.	X		X		X		
11	Existe un adecuado monitoreo	X		X		X		
12	Existe un adecuado acompañamiento	X		X		X		
13	Hay oportunidades de actualización en cursos de especialidad	X		X		X		
<b>Dimensión 04: COMUNITARIA</b>								
14	Tiene el estudiante del Cetpro una participación activa dentro de la institución en diferentes actividades.	X		X		X		
15	Hay buena aceptación de parte de la comunidad a sus demandas educativas.	X		X		X		
16	Existen buenas relaciones con las instituciones del entorno.	X		X		X		
17	Existe una participación activa del Cetpro dentro de la localidad.	X		X		X		
18	El Cetpro participa en redes educativas.	X		X		X		

Fuente: Instrumento adaptado (Effio, 2018).

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Si tiene suficiencia, porque los ítems, miden claramente la dimensión:

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ELIANA ANGELINA RAMIREZ VALDIVIA

DNI: 08473239

Especialidad del Validador: MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EDUCATIVA

18 de 02 del 2021.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>								
01	¿Cómo considera el manejo de la comunicación, y su distribución de la información en la institución?	X		X		X		
02	¿Cómo califica la entrega con rapidez de la información y comunicación proveniente de otras instituciones superiores o semejantes?	X		X		X		
03	¿Cómo califica una reunión de docentes y directivos, existe la aceptación de propuestas y respeto a los demás?	X		X		X		
04	¿Cómo califica el horario de reuniones que los directivos convocan, son consensuados?	X		X		X		
05	¿Como califica los espacios donde se lleva las reuniones de docentes son adecuadas?.	X		X		X		
06	¿Considera usted que la institución brinda la comunicación oportunamente?	X		X		X		
07	¿Considera usted que la institución entrega la información oportunamente?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN MOTIVACION</b>								
08	Ud. Está muy contento de trabajar en la institución.	X		X		X		
09	Está satisfecho con las actividades que realizan los directivos y docentes.	X		X		X		
10	Hay reconocimiento por los trabajos meritorios que realiza usted en la institución de parte de los directivos	X		X		X		

11	Existe reconocimiento de parte de sus colegas por los trabajos adicionales que realiza en la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que valoran?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución Educativa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSIÓN CONFIANZA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<b>DIMENSIÓN PARTICIPACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22	¿Cómo califica la participación de docentes en las actividades de la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	¿En su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del concejo educativo institucional?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	¿Cómo percibe la participación de los profesores en el Concejo Educativo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre compañeros de trabajo?	X		X		X	
26	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X		X		X	
27	¿Cómo calificaría el nivel de trabajo en equipo en la institución?	X		X		X	
28	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en institución?	X		X		X	
29	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X	
30	¿Cómo califica el número / frecuencia de reuniones en la institución?	X		X		X	

Fuente: Instrumento adaptado (Effio, 2018).

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): Es aplicable, conforme a sus variables, e indicadores y mide las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ELIANA ANGELINA RAMIREZ VALDIVIA  
 DNI: 08473239

Especialidad del validador: MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA EDUCATIVA

18 de 02 del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 01: INSTITUCIONAL</b>								
01	Hay participación de todos los integrantes de la comunidad educativa en la elaboración del proyecto educativo.	X		X		X		
02	Existe una buena organización dentro de la institución.	X		X		X		
03	Cumplen todos con sus responsabilidades dentro de la institución.	X		X		X		
04	Se respeta las normas institucionales	X		X		X		
<b>Dimensión 02: ADMINISTRATIVA</b>								
05	Existe un manejo adecuado de los recursos económicos de la institución.	X		X		X		
06	Se da cumplimiento a la normatividad de la institución.	X		X		X		
07	Existe una adecuada distribución de las funciones administrativas.	X		X		X		
08	Se da cumplimiento a la supervisión de las funciones que todos deben cumplir.	X		X		X		
<b>Dimensión 03: PEDAGOGICA</b>								
09	Se brinda la adecuada capacitación docente.	X		X		X		
10	Se planifica adecuadamente y en el tiempo pertinente.	X		X		X		
11	Existe un adecuado monitoreo	X		X		X		
12	Existe un adecuado acompañamiento	X		X		X		
13	Hay oportunidades de actualización en cursos de especialidad	X		X		X		
<b>Dimensión 04: COMUNITARIA</b>								
14	Tiene el estudiante del Cetpro una participación activa dentro de la institución en diferentes actividades.	X		X		X		
15	Hay buena aceptación de parte de la comunidad a sus demandas educativas.	X		X		X		
16	Existen buenas relaciones con las instituciones del entorno.	X		X		X		
17	Existe una participación activa del Cetpro dentro de la localidad.	X		X		X		
18	El Cetpro participa en redes educativas.	X		X		X		

Fuente: Instrumento adaptado (Effio, 2018).

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]**

**Apellidos y Nombres del juez validador. Mg. Valenzuela Colán Esther Elizabeth**

**DNI: 06950094**

**Especialidad del validador:**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**22 de Febrero del 2021**



**Firma del Experto Informante.**

**Mg. Esther Elizabeth Valenzuela Colán**

**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>							
01	¿Cómo considera el manejo de la comunicación, y su distribución de la información en la institución?	X		X		X		
02	¿Cómo califica la entrega con rapidez de la información y comunicación proveniente de otras instituciones superiores o semejantes?	X		X		X		
03	¿Cómo califica una reunión de docentes y directivos, existe la aceptación de propuestas y respeto a los demás?	X		X		X		
04	¿Cómo califica el horario de reuniones que los directivos convocan, son consensuados?	X		X		X		
05	Como califica los espacios donde se lleva las reuniones de docentes son adecuadas.	X		X		X		
05	¿Considera usted que la institución brinda la comunicación oportunamente?	X		X		X		
06	¿Considera usted que la institución entrega la información oportunamente?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN MOTIVACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
07	Ud. Está muy contento de trabajar en la institución.	X		X		X		
08	Está satisfecho con las actividades que realizan los directivos y docentes.	X		X		X		
09	Hay reconocimiento por los trabajos meritorios que realiza usted en la institución de parte de los directivos	X		X		X		

10	Existe reconocimiento de parte de sus colegas por los trabajos adicionales que realiza en la institución.	X		X		X		
11	¿Cómo percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que valoran?	X		X		X		
12	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la institución?	X		X		X		
13	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución?	X		X		X		
14	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo?	X		X		X		
15	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución Educativa?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN CONFIANZA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la institución?	X		X		X		
17	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en la institución?	X		X		X		
18	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución?	X		X		X		
19	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN PARTICIPACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	¿Cómo califica la participación de docentes en las actividades de la institución?	X		X		X		
22	¿En su opinión, cuál es el grado de participación de los miembros del concejo educativo institucional?	X		X		X		
23	¿Cómo percibe la participación de los profesores en el Concejo Educativo?	X		X		X		

24	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
25	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?	X		X		X		
26	¿Cómo calificaría el nivel de trabajo en equipo en la institución?	X		X		X		
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en institución?	X		X		X		
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?	X		X		X		
29	¿Cómo califica el número / frecuencia de reuniones en la institución?	X		X		X		
30	¿En la institución existe una buena coordinación entre los docentes?	X		X		X		

Fuente: Instrumento adaptado (Effio, 2018).

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg Esther Elizabeth Valenzuela Colán**

**DNI: 06950094**

**Especialidad del Validador:**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**22 de Febrero del 2021**

**Firma del Experto Informante.**  
**Mg. Esther Elizabeth Valenzuela Colán**  
**Especialidad**



## Anexo 8

### Prueba de confiabilidad del instrumento – Gestión educativa

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																			
ALFA DE CROMBACH																			
Total Sujetos= 20																			
		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0.853$																	
Var-Total=	61.46	Suma de Varianzas= 11.92																	
Preguntas=	18																		
Media=	4.50	4.50	4.40	4.55	4.35	4.70	3.95	4.25	3.80	4.15	3.95	3.80	3.00	4.20	4.45	4.75	4.45	4.15	
Varianza=	0.79	0.37	0.36	0.37	0.34	0.22	1.21	0.51	0.69	0.56	0.68	1.01	1.89	0.59	0.47	0.2	0.58	1.08	11.92
Cuenta =	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	87
2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	78
3	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	2	78
4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	5	78
5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	3	77
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	1	4	5	5	5	3	74
7	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	77
8	5	5	3	4	5	5	3	4	4	4	3	4	1	3	4	5	3	5	70
9	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	72
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	84
11	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	62
12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
13	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	60
14	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75
15	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	79
16	2	3	5	4	5	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	5	5	5	68
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	84
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	3	83
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	5	65
20	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	5	5	5	79

## Anexo 9

### Prueba de confiabilidad del instrumento – clima institucional

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CROMBRACH																						
ALFA DE CROMBACH																						
Total Sujetos= 20																						
Var-Total= 310.37		Suma de Varianzas= 21		$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right] = 0.964$																	MAGNITUD: MUY ALTA	
Preguntas= 30																						
Media=	3.85	3.30	3.90	3.80	3.70	3.85	3.95	4.60	4.05	3.35	3.05	3.65	3.70	3.85	3.75	4.05	3.95	3.90	4.15	4.35	3.25	4
Varianza=	0.34	0.75	0.94	0.59	0.75	0.66	0.79	0.36	0.37	1.71	1.42	0.87	0.54	0.45	0.51	0.47	0.47	0.52	0.45	0.45	0.93	0
Cuenta=	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	0
Sujeto	Pgta01	Pgta02	Pgta03	Pgta04	Pgta05	Pgta06	Pgta07	Pgta08	Pgta09	Pgta10	Pgta11	Pgta12	Pgta13	Pgta14	Pgta15	Pgta16	Pgta17	Pgta18	Pgta19	Pgta20	Pgta21	Pgta22
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	
2	4	3	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	
3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
5	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	
6	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	
7	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
8	4	2	3	3	3	3	3	5	4	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
9	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
11	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
15	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	
16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
17	3	2	1	3	2	2	2	4	3	1	2	4	2	3	3	4	3	4	4	5	2	
18	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	
19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
20	3	1	3	2	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	3	