



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Gestión directiva y clima institucional en una Institución  
Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Reyes Bernilla, Anselmo ([orcid.org/0000-0002-1688-5232](https://orcid.org/0000-0002-1688-5232))

**ASESOR:**

Dr. Centurión Cabanillas, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0002-5301-0291](https://orcid.org/0000-0002-5301-0291))

**CO ASESOR:**

Dra. Arrunátegui Huamán, Betsy Pamela ([orcid.org/0000-0001-6240-2804](https://orcid.org/0000-0001-6240-2804))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**LÍNEAS DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**CHICLAYO – PERÚ**

**2023**

### **Dedicatoria**

A la memoria de mis padres, Petronila y Julián; por enseñarme el ejemplo de perseverancia y valentía, de no tenerle miedo a las dificultades porque sé que ellos y Dios siempre están conmigo. A mi esposa María; mis hijos Anhy, Dhamar y Kevin, quienes son motivos, motor y están en todo momento dulce y agrio a mi lado. A mis hermanos, hermanas por el apoyo constante para seguir en esta loable profesión de ser MAESTRO.

EL autor.

### **Agradecimiento**

Quiero brindar mi profundo agradecimiento a todo el personal y las autoridades que hacen la Universidad César Vallejos, por el apoyo que nos brinda a todos quienes anhelamos la superación y abirnos sus puertas para lograr nuestros propósitos.

A mis maestros de siempre; Gonzalo Calderón Purihuamán, Juan Carlos Chero Zurita, a mi amigo y colega, José Alciviades Sánchez, por la asesoría y apoyo incondicional para concretar este trabajo.

El autor.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV RESULTADOS	19
V DISCUSIÓN	24
VI CONCLUSIONES	30
VII RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

## **Índice de tablas**

Tabla 1.	Lista de expertos	16
Tabla 2.	Nivel de la gestión directiva que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura	19
Tabla 3.	Nivel de clima institucional que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura	19
Tabla 4.	Nivel de clima institucional según dimensiones que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura	20
Tabla 5.	Nivel de gestión directiva según dimensiones que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura	201
Tabla 6.	Análisis de la normalidad de las variables en estudio	21
Tabla 7.	Relación entre la gestión directiva y el clima institucional de una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura	22

## **Índice de figuras**

Figura 1.	Diseño de la investigación	14
-----------	----------------------------	----

## **Resumen**

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional de una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura., siendo una investigación de tipo básica, de alcance descriptivo - correlacional de naturaleza cuantitativa y tipo transversal con diseño no experimental, en una población de 15 docentes, utilizando la técnica para recopilar la encuesta basada en dos cuestionarios validados por tres expertos, una para cada variable de estudio. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura, con un coeficiente de correlación de  $Rho = 0.843$  y un  $p$  valor  $= >0.05$ ), lo cual indicó una correlación alta y significativa al nivel 0,01.

**Palabras Claves:** Gestión, gestión directiva, clima institucional, desempeño.

## **Abstract**

The objective of this research work was to: Determine the relationship between management and the institutional climate of an educational institution in a district of Ayabaca - Piura, being a basic type of research, of descriptive scope - correlational of a quantitative nature and type cross-sectional with a non-experimental design, in a population of 15 teachers, using the technique to collect the survey based on two questionnaires, one for each study variable. The results determined that there is a significant relationship between directive management and the institutional climate in teachers of an educational institution in a district of Ayabaca - Piura, with a correlation coefficient of  $Rho=0.843$  and a p value =  $>0.05$ ), which indicated a high and significant correlation at the 0.01 level.

**Keywords:** Management, executive management, institutional climate, performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las diferentes instituciones del área de educación se ven enfrentadas a diferentes retos que son consecuencia de la pandemia, sobre todo las áreas administrativas y en general el ambiente que se vive dentro de las instituciones, porque han sido afectadas por una serie de momentos vividos en esta pandemia y afectan negativamente las relaciones entre los miembros que integran dicha institución.

En Latinoamérica, especialmente en Bogotá, Orbe y Ordoñez (2018) y Miranda (2016) manifiestan que existe en los directivos docentes exigencias que el mundo global incorpora un cúmulo de situaciones problemáticas en la tarea administrativa, pues existe fracturas sociales, la violencia o intimidación en los estudiantes aun cuando se aprecia el avance del conocimiento, Ahmad et al. (2018) siendo muy complejo a la hora de hacer gestión en las entidades de la educación básica habitual desde la administración en educación. Al respecto en Costa Rica, Miranda y Satya (2018) y Lydell et al., (2019) argumentan que la gestión directiva es un desafío que enfrentan las escuelas unidocentes situadas en ambientes rurales para el logro de la equidad y pertinencia docente, por lo que Azuero (2019), Plácido (2018), Rozman y Treven (2017). proponen el adiestramiento con los módulos de gestión pedagógica y administrativa, aplicándose instrumentos como cuestionarios y entrevistas semiestructuradas a los directivos.

Artículos científicos de México, Perú, Colombia, entre otros, respecto al clima organizacional en los ámbitos del estado a nivel de Latinoamérica entre 2016 y 2020, refieren que el clima organizacional se relaciona favorablemente con los mejores resultados en satisfacción laboral, por lo que la confluencia de estas variables produjo un desempeño significativo del personal (González et al., 2021, Saeed et al., 2019; Berberoglu, 2018).

En Taiwán el clima organizacional posee un impacto significativamente favorable en el personal cuyo resultado tiene un resultado intermedio íntegro en los procesos de liderazgo transformacional y transaccional en las actuaciones de los trabajadores (Ko & Kang, 2019).

En México los estilos de liderazgo con condiciones bajas de clima organizacional tienen impacto en los niveles de comunicación entre los líderes y sus trabajadores



(Hernández, Duana & Polo, 2021), lo que acarrea como consecuencia un desequilibrio en el ambiente de trabajo, que en gran parte es causado por el estilo de liderazgo empleado (Sroka & Szántó, 2018, Steinke et al., 2015; Távara, 2021).

En el Perú, en la provincia de Cañete en instituciones públicas se ha identificado vacíos en la gestión directiva como la falta de innovación pedagógica en los diferentes pares didácticos (Ñañez et al., 2021). y en la región Lambayeque se han realizado investigaciones en zonas urbanas y rurales las que indican que el manejo de la administración de la dirección, con una mentalidad emprendedora en técnicas, métodos, tecnología en la gestión escolar, con visión de futuro, creatividad, compromiso y ética tanto en lo personal como en el profesional con actitud de gestión del cambio para innovar y lograr metas institucionales según el documento de gestión denominado proyecto educativo institucional (Rojas y Castillo, 2017).

En la Región Cuzco, se realizó una investigación teniendo como base la “Red Educativa Rural Maranura” se determinó que los directivos tienen influencia directa en el clima institucional, resultando en un mejor desempeño laboral docente, (Flórez. & Sardón, 2020). Así mismo, en una entidad educativa de un distrito de Ayabaca, Piura, en la cual se observan docentes que no asisten a las reuniones colegiadas, y el director encargado tiene carga horaria y labores administrativas que dificultan el cumplimiento de supervisión, las escasas relaciones interpersonales que dificultan el accionar de un buen clima institucional (Proyecto Educativo Institucional 2022- 2025 “Construyendo Una Institución Educativa Para Una Ciudadanía Ambiental,” 2022) cuya visión institucional es "Ser una institución líder en el distrito en brindar un servicio educativo de calidad" con una propuesta pedagógica que guíe a la comunidad educativa en sus esfuerzos por mejorar el aprendizaje, la oportunidad y la persistencia de los alumnos.

Ante todo, lo explicado se expone la pregunta siguiente: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura?

En la justificación teórica se abordará la fundamentación científica sobre cada una de las variables, tanto para la variable gestión directiva como para la variable clima institucional desde las diferentes teorías, principios o leyes que vayan en mejora de la

institución. En la justificación metodológica se revisarán instrumentos de ambas variables, donde se consideran dimensiones e indicadores que llevarán a un mejor estudio de la variable. En la justificación práctica, es descrita cada resultado, conclusión y recomendación que permitirán darle solución a la hipótesis formulada.

El estudio consideró el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional dentro de un centro educativo del distrito en Ayabaca - Piura. Así mismo en el planteamiento de los objetivos específicos son los siguientes: a. Diagnosticar el nivel de la gestión directiva que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura; b. Identificar el nivel del clima institucional que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca -Piura; c. establecer la relación de la gestión directiva y clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.

En el planteamiento de hipótesis a probar comprende: demostrar la existencia de cómo se relaciona de manera directa entre gestión directiva y el clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales de esta investigación inician con el artículo científico de Misad et al., (2022), quienes al evaluar temas relacionados con el ambiente que se vive en los colegios visto desde el punto de vista de cómo se lleva la parte administrativa de cada colegio en las zona de américa latina dentro de los años 2016 al 2022, indicaron que la gestión directiva transita desde una gestión administrativa marcada a una gestión pedagógica, mezcla necesaria a fin de una educación de calidad que la comunidad exige; donde es necesario que los directores como líderes posean las capacidades sociales y emocionales para asociarse de forma horizontal con su personal y la sociedad educativa, con enfoque en un clima educativo agradable, favorable para la buena práctica docente y el aprendizaje. Se concluye que la gestión directiva no solo exige que los líderes tengan sabiduría de gestión educativa, que comprendan y ejecuten racionalmente cada norma administrativa, sino que a su vez exige que se identifiquen las labores de los docentes exitosos.

Dentro del Instituto Nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel, en el país del Ecuador, según el artículo científico de Ramírez et al. (2019) donde el objetivo de los investigadores fue conocer cómo es que se están relacionando los temas sobre ambientes laborales, así como temas de calidad sobre los servicios educativos de 95 estudiantes, 8 docentes, 3 auxiliares administrativos y 2 líderes pedagógicos de centros educativos. En el ensayo de hipótesis lo que se utilizó fue un r de Pearson, teniendo como resultado que las variables que se están estudiando se encuentran relacionadas es decir que los temas relacionados con los climas laborales lanzan un coeficiente de 0.865 lo que demuestra que cuentan con una alta correlación, lo cual lanzo un nivel de 0,05 de significancia. Es por ello que se realiza la aceptación que se plantea como hipótesis de investigación puesto que las variables se encuentran relacionadas de manera significativa, para los casos de clima laboral dentro de la organización y la calidad que se brinda sobre educación que se da por el Instituto Nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel de la ciudad de Guayaquil-Ecuador 2017.

Bohórquez y Andrade (2021) afirman que el 80 % al 87 % de los educadores creen que un buen clima organizacional optimiza las relaciones profesionales, laborales y

personales dentro de un grupo de personas que se encuentran dentro de un colegio las mismas que tienen como finalidad, contribuir al fortalecimiento de la gestión directiva. Por lo que tiene importancia para la calidad de la práctica docente por su impacto positivo o negativo en los docentes, promoviendo así un efectivo clima organizacional a fin de la práctica docente.

Las instituciones educativas de los países latinoamericanos desarrollan de una manera adecuada la administración en el directorio además del clima que se da dentro de las organizaciones educativas, a pesar que prevalecen en crisis estructurales que se conciben en y para la modernidad, según los tiempos, y las variables sociopolíticas en una variedad de contextos están presentes en un núcleo que se puede denominar desinstitucionalización, fragmentación social y transaccionalidad cultural, cuestiones que concuerdan al iniciar el desfasaje y dislocamiento considerando que esa escuela se gestó a fin de dar respuesta a ciertas demandas de la comunidad, y el tiempo actual, teniendo siempre presente que ya no es ayer o aquel (Vera et al., 2019). Por tanto, existe el requerimiento de implementar novedosas políticas educativas y buscar estrategias dinámicas, participativas e innovadoras que impulsen nuevas medidas para alcanzar una verdadera calidad basada en un clima organizacional armónico en todas las entidades educativas.

En lo que se refiere a la administración sobre la gestión del ambiente laboral o la dirección de la administración del área directiva para los niveles superiores se ven que existen mucha coincidencia sobre los diferentes factores que interviene en las escuelas de diferentes países; en ese sentido, los docentes expresan un desacuerdo con el liderazgo que ejercen sus directivos y los trabajos de la gestión directiva (López et al., 2019). Por tanto, por lo general siempre la parte administrativa y gerencial buscan promover que su personal trabaje en equipo, así como la comunicación abierta y dinámica en las entidades educativas superiores a fin de abordar sus conflictos contextuales institucionales más imperiosos sobre el clima institucional. De otro lado, se puede ver que cuando se habla de administración en la dirección y como están motivados según su compromiso como profesor dentro de los centros educativos de personas mayores, no hay una correlación significativa y positiva por tanto la gestión directiva es importante a fin del desarrollo de una cultura de aprendizaje profesional, el éxito en el

proceso de gestión educativa y una percepción positiva del clima organizacional (Sagredo & Castelló, 2019)

Para el caso de nuestro país los antecedentes que se encuentran en la misma línea que se está investigando tenemos el estudio de Miranda (2021), quien se enfocó en identificar cual es la conexión que existe entre la administración directiva y el clima dentro de la organización de la Institución Educativa, a través de la información de 54 docentes mediante un cuestionario, obteniendo una correlación positiva significativa directiva aportando factores junto con elementos de optimización del clima organizacional; Igualmente, Ramos (2021) determinó un nivel de relación favorable moderado ( $Rho=0,654$ ) ( $p<0.05$ ) entre la gestión directiva y el clima organizacional de los docentes dentro de las instituciones educativas de Platería en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno, 2021”, empleando una investigación cuantitativa, tipo aplicada y correlacional. Un total de 42 docentes de 5 entidades educativas conformaron la muestra, se empleó el instrumento del cuestionario para recabar la información. Resultando en una correlación moderada positiva con una Rho de 0,654; y a su vez una significativa de  $p = 0,000 < 0,05$ , sobre las variables de gestión directiva y clima organizacional en docentes que pertenecen a entidades educativas del nivel secundario de Platería, UGEL Puno, 2021. Conclusión: cuando existe un buen ejercicio directiva, esto conllevará al desarrollo de un buen ambiente organizacional.

Vásquez, (2018) en la institución N° 2022 “Sinchi Roca” UGEL 04, Comas, Lima, 2018; con una población que incluyó directores, maestros y administradores escolares; determinó una relación lineal sobre cómo se gestiona la directiva administrativa con el clima organizacional, con un Rho de Spearman de 0.464 donde se evidencia que hay conexión entre los factores moderada, pero de mucha importancia. Así también, cuando se realizan los exámenes para identificar la autonomía de ( $***p < .000$ ) es particularmente grande siguiendo esa misma línea se identifica que la manera en que está llevando el director la parte administrativa es la base para poder identificar un buen clima laboral entre los profesores que laboran dentro de la institución educativa número 2022 llamada “Sinchi Roca” UGEL 04. Coma - Lima 2018.

Vera (2021) toma una muestra de 114 docentes donde las puntuaciones de Wald

para las variables independientes fueron de 15.049 y de 26.856 muy superior a 4, que representa la parte central para dar inicio a un modelo de análisis que se refuerza por  $p = 0,000 < 0.05$ , demostrando las variables que se están estudiando en el presente estudio tienen impactos positivos y altos en el desempeño docente de las entidades educativas estudiadas, por lo tanto, las entidades educativas tienen un buen desempeño docente si cuentan con una adecuada y consecuente administración de la parte directiva lo que conlleva a que todo se desarrolle dentro de un clima adecuado es decir se genera un buen clima dentro de la organización en la que se está desempeñando.

Huyhua (2022) en su estudio cualitativo, descriptivo, correlacional y con diseño no experimental, ejecutado con la finalidad de estatuir si la administración educativa está conectada con el ambiente que se desarrolla dentro del clima laboral, empleó con el fin de recabar la información el cuestionario, el que fue aplicado a un total de 119 alumnos que conformaron la muestra. Determinándose una correlación significativa de 0.05, a razón de ello, es aceptada la hipótesis alterna de la presencia de una relación de las variables que se están estudiando como la manera de administrar un colegio y como este influye en su ambiente laboral dentro de la organización, donde se resuelve que cuando existe una buena gestión educativa, las entidades educativas tendrán un apropiado clima organizacional.

Saavedra et al., (2019) en el personal de instituciones de salud que conforman una micro red en el Perú, se propusieron comprobar cómo están relacionados la manera en que se desarrolla un líder transaccional y clima organizacional, a través de un estudio descriptivo transversal y correlacional en la que concluyeron que si existe dicha relación en forma positiva y significativa transaccional ( $r_s = 0,644$ ,  $p = 0,000$ ) y transformacional ( $r_s = 0,660$ ,  $p = 0,000$ ).

Así mismo, Ramos et al., (2021), para determinar el impacto del liderazgo en los estudios que hacen los docentes de las universidades en una universidad privada corporativa de Lima Norte, tomó como muestra representativa a 124 docentes, además empleó la encuesta como técnica de estudio y además también se hizo uso de otros instrumentos como: la Escala de Evaluación del Liderazgo y el cuestionario de investigación docente, obteniendo como resultado un nivel de significación de 0,000 y un

Pseudo R cuadrado de Nagelkerke de 0,708, lo cual equivale al 70.8% de influencia.

De otro lado, Escobar (2022), con el objetivo de identificar la correlación sobre las variables que se están estudiando cómo es la manera en que se está administrando y como ello influye en el clima laboral de los profesores de las entidades educativas de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, donde usó al cuestionario de preguntas como un instrumento de recolección de datos dentro de una muestra de 61 personas que trabajan como profesores dentro de aquella institución, obteniendo como resultado que indican que hay una relación muy representativa entre las variables, con 0,810 de coeficiente de Spearman. Los profesores consideran que el grado de gestión educativa es buena (83,6 %) mientras que el clima institucional es elevado (57,4 %). Por lo tanto, con una buena gestión educativa, los docentes del Centro de Educación de Comas cuentan con un adecuado clima organizacional.

Por otro lado, Félix (2022) se propuso determinar cómo es que se relacionan las variables de estudio, como clima institucional y calidad de administración dentro de los colegios que pertenecen a la RED 02 - UGEL No. 6"; visto de la óptica de los maestros que enseñan dentro de las entidades que pertenecen a dicha red las mismas que formaron en parte la población para el presente estudio de investigación. Para ello se toma un diseño el cual fue descriptivo – correlacional; se utilizó como instrumento un balotaría de preguntas al cual se le conoce como cuestionario el cual fue validado y confiables recolectar la información, y se trabajó con 133 docentes. La hipótesis general fue confirmada con el 73,7% de relación significativamente buena y la hipótesis alterna también fue aceptada. La conclusión es que un buen clima institucional crea un ambiente de trabajo claro y favorable para una administración eficaz.

Vigo (2022) con su investigación, cuyo propósito del estudio descriptivo y correlacional tuvo como prioridad estatuir como se conectan el liderazgo estratégico y la mejora del clima institucional en la prestigiosa Institución Educativa Carlos Wiese de Comas, donde haciendo uso de formularios en las cuales fueron sometidos a juicio de expertos para su correcto uso y el coeficiente alfa de Cronbach, además examinaron los indicios sobre las dimensiones de la administración estratégica del directorio y el ámbito del clima institucional, ya que el tipo de educación que se ofrece en la actualidad coloca

a la entidad dentro de la posición de competencia donde los factores organizacionales se convierten en los elementos básicos para lograr el clima. La muestra estuvo conformada por 30 personas en la que se determinó que la existencia de una conexión de gran significancia de las variables gestión estratégica de los escolares y su desarrollo del clima laboral.

En el ámbito local, como antecedentes de esta investigación se tiene el estudio de Pintado (2022), en una muestra de 34 profesionales de la educación pertenecientes a la entidad en la que se imparten saberes que pertenece al sector privado dentro de la región de Tumbes, usando la investigación aplicada, cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Utilizó para recolectar los datos necesarios para llevar a cabo el adecuado desarrollo de la investigación, a la encuesta y para su correcto uso se emplea un balotario de preguntas que conforman un cuestionario. Es así que este trabajo determinó que mantiene una conexión de gran significancia considerada como relación de alta significancia y muy importante entre cada una de las variables que se están estudiando como gestión directiva y el clima organizacional de los docentes ( $Rho = *.937$ , valor  $p = 0.000 < 0.01$ ). Mientras que Espinoza (2020) en una institución de Educación Técnico-Productiva en los CETPROs de Sullana, en una muestra constituida por 61 docentes determinó la existencia de que la forma en que se está gestionando la parte directiva se relacionan con la manera en que se está percibiendo por el docente teniendo como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman tenga un resultado el cual es 0.810.

Valencia (2022) en uno de sus estudios en los que realiza dentro de los diferentes centros de educación que pertenecen a la UGEL de Piura, por medio de una investigación la cual se lleva a cabo de manera cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal y correlacional la cual estuvo conformada por 79 personas que trabajan como docentes, las misma que fueron tomadas como muestra y utilizando el cuestionario como instrumento, determinó que, sí hay relación fuerte o alta entre las variables que se están estudiando: gestión directiva y educación ambiental, avalada por 0,756\*\* de rho de Spearman y además con 0.000 de valor de significancia; por lo que se concluye que si existe una buena gestión directiva habrá una adecuada educación ambiental.



Piscoya (2022) en su investigación cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva y correlacional en una institución educativa de Huancabamba – Piura; haciendo uso del cuestionario como instrumento, y aplicado a 19 docentes que conformaron la muestra, mostró como resultados que existe una correlación positiva alta ( $Rho=0,851$ ) con  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; concluyendo sobre las variables que si existe una conexión entre ellas, con un grado de significancia alta, es decir influye mucho que exista una buena comunicación y que esta sea asertiva para lograr un buen clima dentro de la organización.

Chumacero (2021) siguiendo la misma línea de investigación de los autores mencionados tiene como propósito tener mayores conocimientos sobre cuál es la percepción con la que cuentan cada uno de los colaboradores sobre clima laboral dentro de la institución en la que labora durante el confinamiento en una institución educativa, con metodología cuantitativa, transversal y descriptiva, empleando el cuestionario como instrumento para recabar datos, donde la muestra lo conformaron 20 profesores, 5 coordinadores, 2 directivos y 2 administradores. Dando como resultado que la comunicación, la autorrealización y las relaciones interpersonales no se desarrollaban positivamente, también, existía falta de fluidez en la comunicación y empatía entre los trabajadores, así como un escaso sentido de integración institucional entre los docentes; sin embargo, ciertos ítems del ambiente laboral fueron positivos ligeramente como la utilización de las tecnologías y trato justo de los directores. Por otro lado, como parte del ambiente laboral, se considera inadecuado para la institución el resultado de desempeñar las funciones de un docente de acuerdo a las normas internas. El estudio concluye que el clima institucional fue poco adecuado a lo largo del confinamiento – 2020.

Andrade (2021) con su estudio que tuvo como finalidad tener mayores conocimientos sobre cuál es la percepción sobre el clima institucional que tienen las personas que trabajan como profesores y de los que pertenecen al área administrativa del centro institucional llamado italiano Pachy Ciruolo, Castilla – Piura-2020, estudio tipo cuantitativa, la información se recopiló mediante un cuestionario, unas 20 mujeres contemplaron la muestra. Dando como resultado que el clima institucional es suficiente para cada dimensión del clima institucional, no obstante, es relevante precisar que se deben considerar algunos indicadores sobre las dimensiones de relaciones personales

y autorrealización para mejorarlas y fortalecerlas. La investigación concluye que el clima institucional se encontraba en un nivel apropiado. Todos los integrantes del colegio en estudio cuentan con un ambiente de trabajo saludable, y los directores se esfuerzan por proporcionar un ambiente en el que todos puedan establecerse y alcanzar un crecimiento profesional y personal, sin desconocer que esto favorece a un óptimo y mejor rendimiento en toda la entidad.

Las bases teóricas que sustentan este estudio, se presentan siguiendo el orden de las variables bajo estudio, las teorías que las fundamentan. En este sentido, el término *gestión*, se viene utilizando en diversas actividades tales como gestión pública, educativa, de proyectos de inversión, del conocimiento, entre otras. Es por ello que es necesario tener una idea precisa de la palabra *gestión*, que según Huergo (2021) proviene de “gestus”, que significa: gesto, actitud, o movimiento corporal. Pero, “gestus” proviene de “gerere”, que representa: llevar a cabo o llevar adelante, cargar una cosa, conducir a un grupo o una acción. Al respecto, Villamayor y Lamas (1998 como se cita en Portocarrero, 2022, p. 13), se refieren como una acción del proceso de trabajo y organización que permitan avanzar de modo eficaz hacia objetivos planteados y que permitan ser adoptados en forma participativa y democrática.

La *gestión directiva* vendría a ser la conducción de una institución educativa que abarca las áreas del quehacer educativo, por lo tanto, puede conceptualizarse como un proceso integrado multidisciplinario, que incluye la práctica administrativa, política, social y pedagógica, para optimizar la calidad educativa. Desde esta perspectiva, la gestión es en realidad semejante a la gestión educativa (Portocarrero, 2022).

La gestión directiva con base a términos de conducta de los directivos, cualidades personales, autoridad, influencia, poder, cambio, gerencia, las teorías que lo fundamentan representen un intento de exponer los factores que promueven su ejercicio y su impacto en el entorno del ejercicio. Este estudio está basada en las teorías de: *las competencias cognitivas*, porque contienen elementos procedimentales y actitudinales, *ejemplos y teorías sobre una adecuada gestión de calidad*, tal es así el caso de la International Organization for standardization (ISO), que busca la satisfacción de los clientes y comunidad educativa, y generar los efectos positivos de reducción de costos,

satisfacción óptima, niveles adecuados de producción y desempeño, y *sistemas sociales*, mantiene que una *entidad educativa* es un conjunto sistemático y complejo en el que todos los miembros interactúan y se adaptan al cambio para alcanzar los objetivos (Madueño et al., 2020, pp. 86-87).

La *gestión directiva* son las habilidades y conocimientos a fin de guiar una entidad educativa para alcanzar las metas propuestas, en la que los roles directivos tienden a ser enteramente conscientes de las funciones que tienen asignadas y del nivel de responsabilidad que deben asumir para identificar y desarrollar estrategias con el propósito de crear nuevos contextos que simplifiquen las labores de sus miembros, y la cultura de éxito se comparta entre todos ( Pozner, 2000, como se citó en Pintado, 2022,p. 10; Vera, 2021).Ambos autores coinciden en la importancia del rol de los directivos y sus habilidades y conocimientos.

Al respecto Bohórquez y Andrade (2021) la definen como los elementos que promueven un clima organizacional propicio para el desarrollo total en docentes y estudiantes y como este influye en un buen desarrollo estudiantil con una educación de calidad. Por otro lado, siguiendo los mismos lineamientos, para López y Márquez, (2020), es un marco de referencia que orienta la planificación, programación, uso, evaluación, transparencia y rendición de cuentas de cada recurso técnico, humano, financiero y material en las actividades institucionales mediante la autonomía con la que cuentan cada uno de los colegios investigados.

También *dimensión valórica actitudinal*, se entiende como la conexión de los valores y actitudes presentes en los procesos de participación, se encuentran evidencias asociadas a la responsabilidad, que puede responder a los propios intereses o al bien común (Arias et al., 2018, p.8).

La teoría de Likert, fundamenta a la variable clima institucional, al determinar los rasgos que precisa la entidad, y establecer las percepciones de sus miembros con relación a su entorno laboral (Vargas, 2022, p. 3). El *clima institucional* comprende la percepción de miembros que integran un grupo sobre las relaciones interpersonales que se expresan entre ellos, enmarcadas en el ambiente de trabajo y efectuadas de acuerdo a las tareas que cada uno desempeña (Castillo,2022); o como la propiedad o calidad del

ambiente de trabajo que cada miembro de una institución percibe o experimentan en su desempeño (Tito & Condori, 2018).

De acuerdo a las investigaciones de Pintado (2020), Vera (2021), Ramos (2021) y Escobar (2022), se determinaron las siguientes dimensiones de la variable clima institucional: gestión institucional, competencia directiva, liderazgo, lenguaje y comunicación, y trabajo en equipo.

*Gestión institucional*, conjunto organizado de procesos que posibiliten a una entidad educativa alcanzar sus metas y objetivos. *Competencia directiva*, son la serie observable de conocimientos, actitudes y habilidades que guían a los directores de las entidades educativas. *Liderazgo*, capacidad de influenciar sobre otras personas con la intención de motivarlas y movilizarlas para el cumplimiento de objetivos de optimización de las entidades educativas, *lenguaje y comunicación*, proceso de interacción de experiencias, información, ideas, mediante un sistema de símbolos como instrumento para un buen desarrollo de la comunicación mejorando en el transcurso el trabajo en equipo, competencia para participar activamente en la búsqueda y obtención de objetivos comunes, subordinación de los objetivos del equipo e intereses individuales a los intereses. (Pintado,2020).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Se realiza un trabajo investigativo de tipo básica al tener el objetivo de aumentar los conocimientos científicos sin contrastar con aspectos prácticos, describiendo dos variables: Gestión Directiva y Clima Institucional, buscando así que estén en una asociación o relación entre ambas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Dicho estudio empleará el enfoque cuantitativo, porque conecta datos aportados de forma cuantitativa por las variables, la cual cuanta con un tiempo transversal y de alcance descriptivo - correlacional, debido a que lo que se buscará es hacer una pequeña descripción detallada de la realidad de una institución educativa y analizar sus cambios en un espacio y momento específico al establecer la relación entre las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

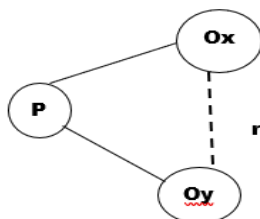
##### Diseño de investigación

En este estudio consideró el diseño no experimental, debido a que no se manipula ninguna variable, Hernández et al., (2014) expresa que los estudios no experimentales son las que no manipulan intencionalmente cada variable, en estas investigaciones se observan las manifestaciones en su contexto normal a fin de analizarse después. Asimismo, se empleará el diseño correlacional porque los elementos o variables de la investigación se pueden asociar a través de patrones predecibles en grupos o poblaciones para determinar el grado en que estas variables se encuentran conectadas y como están vinculadas y que quede evidenciado ello así como los conceptos examinados (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

El diseño del estudio se puede observar en la Figura 1, donde:

#### Figura 1

##### *Diseño de la investigación*



r: relación entre ambas variables

Ox: La variable Gestión Directiva.

Oy: La variable Gestión Institucional.

### **3.2 Variables y operacionalización**

#### **Variable Independiente: Gestión Directiva**

##### **Definición conceptual.**

Modo de conducir la institución educativa hacia alcanzar las metas propuesta, para este fin se requiere que el rol directivo disponga de conocimiento y habilidades que les permitan identificar y desarrollar estrategias y crear un ambiente que facilite el trabajo de sus miembros y comunique la cultura de éxito y optimización en el desarrollo de las acciones institucionales (Vera, 2021).

##### **Definición Operacional.**

La variable Gestión Directiva, será operacionalizada con sus dimensiones: gestión institucional global y valórica actitudinal, medidas a través de la percepción de los docentes.

#### **Variable Dependiente: Clima Institucional**

##### **Definición conceptual.**

El clima institucional comprende la percepción de miembros que integran un grupo institucional sobre las relaciones que se manifiestan entre ellos, las cuales se construyen en el ambiente laboral y se realizan de acuerdo a las funciones que cada uno desempeña (Castillo, 2022).

##### **Definición operacional.**

La Gestión Directiva, se operacionalizará mediante sus dimensiones: gestión institucional, competencia directiva, liderazgo, lenguaje y comunicación y trabajo en equipo.

En el Anexo 1 y 2 se puede observar la operacionalización de variables.

### **3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población:**

Tomando en cuenta a Hernández et al., (2014), en la que define este punto como: “la suma de los fenómenos será estudiados, donde las unidades comparten características comunes que se estudian y producen datos de estudio” (p.174). Un total de 15 docentes conformaron la población.

### **Unidad de análisis:**

Conformado por personas que se desempeñan como profesores dentro de un recinto educacional ubicado en el distrito de Frías, Ayabaca – Piura.

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

### **Técnicas de recolección de datos**

En esta investigación utilizando encuesta ya que fue la técnica empleada. Esta sirvió al momento de determinar cómo es que perciben cada uno de los profesores sobre la Gestión Directiva y el Clima Institucional de una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura.

### **Instrumentos de recolección de datos**

En el desarrollo de la investigación se empleó como instrumento para la recolección de información al cuestionario, compuesta con 27 interrogantes basados en la escala de Likert, a fin de recolectar los datos relativos a la variable Gestión Directiva, y otro de 20 preguntas basado en la escala de Likert, a fin de coleccionar los relativos a la variable Clima Institucional.

### **Tabla 1**

#### *Lista de expertos*

Instrumento	Experto	Grado Académico
Ficha de Registro Cuestionario	Gonzalo Caderón Purihuamán	Maestro
Ficha de Registro Cuestionario	Juan Carlos Chero Zurita	Doctor
Ficha de Registro Cuestionario	José Alciviades Sánchez Carranza	Maestro

## **3.5 Procedimientos**

Al inicio del desarrollo del procedimiento para poder obtener la información necesaria lo primero que se hace es el permiso correspondiente a la institución educativa en forma de documento escrito para ser entendido por los investigadores y quienes participarán en la investigación para aplicar el cuestionario a los docentes. También se firmó el consentimiento informado y finalmente se pasó a la aplicación del instrumento. Los cuestionarios se utilizaron presencialmente, con un tiempo de ejecución medio de 45 minutos por herramienta, los cuestionarios se ajustaron con el permiso del validador,

luego de lo cual se tabularon e interpretaron los datos.

La presente se desarrolló de tal manera que para poder recabar la información necesaria se realizó de este modo:

- Haciendo una concisa investigación previa de diferentes autores se logra identificar diferentes componentes a tomar en cuenta en el desarrollo del presente estudio, ya que se consideran como patrones a seguir, debido a que posibilitaron determinar el marco teórico y los estudios previos de las variables Gestión Directiva y Clima Institucional.
- Se recolectaron por medio de los cuestionarios los datos de las variables.
- Con los datos e información colectada se estableció los niveles de Gestión Directiva y Clima Institucional la cual pertenecía a la red de centros educativos de un distrito de Ayabaca – Piura.

El proceso que se siguió para analizar cada uno de los datos recabados fue el siguiente:

De los datos obtenidos fueron vaciados dentro de una base de datos creada en el programa de Excel, para que más adelante sea más fácil realizar y trabajar dentro de un cuadro estadístico descriptivo el mismo que tiene como finalidad ordenar, para luego poder mostrar las resultantes las cuales serán más fáciles de poder analizar, mostrando así un tipo de estadística descriptiva la misma que se encuentra en relación a como está siguiendo su evolución de cada uno de los indicadores.

- Una vez obtenido el dato necesario se procede con el análisis respectivo para lo cual se efectuó mediante estadística inferencial a fin de la correlación de las variables, pero para ello antes debió de realizarse los diferentes exámenes que demuestren que son normales.
- Al llegar a la parte del análisis de lo estadístico queda demostrado que los índices varían por lo que queda confirmado la aceptación de la hipótesis planteada.



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

Para analizar el estudio, los datos recolectados mediante las herramientas aplicadas, se efectuó el análisis estadístico con el procesamiento de datos numéricos, efectuando la interpretación y evaluación, utilizando métodos estadísticos inferenciales y descriptivos aplicados a la Gestión Directiva y Clima Institucional.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó diferentes puntos de vista de ética, para ser más específicos detallamos cada criterio utilizado: *Criterio de Confidencialidad*, porque en el desarrollo de la investigación protegemos y defendemos la confidencialidad de cada dato proporcionado por cada participante, siempre respetando las jerarquías así como cualquier dato de importancia para el participante y los directivos de la institución no deseen que sean mostrados a la comunidad total. *Criterio de Objetividad*, porque este trabajo estará basado en información fidedigna que se encuentra respaldada por medio de certificados de la institución, mediante encuestas o formularios que quedan registrados como prueba de la cooperación de los participantes. *Criterio de Veracidad*, se dice ello ya que la información recabada fue tomada directamente de la institución que se encuentra abierta al público, por lo que es muy fácil validar la información. Asimismo, Para elaborarlo se empleó la guía que proporciona la UCV a fin de la redacción de las investigaciones.

Así mismo, como es sabido en toda investigación, el investigador, al iniciar su desarrollo debe tener en cuenta aspectos éticos con el fin de no perjudicar a los investigados. En ese sentido, se guiará por los principios determinados en el Código de Ética Universitario “Resolución del Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV” y a su vez se contemplará la gestión de fuentes de consultas indexadas como WOS, SCOPUS entre otros, que se citaran y referenciaran según el estilo “American Psychological Association” [APA], 7ma edición.

Se realizará el estudio con autorización de la Escuela de posgrado de la universidad y de la institución educativa donde se efectuará el estudio, consentimiento informado por cada uno de los participantes y el respeto a la libertad de las personas. Finalmente, la confidencialidad, los datos que se obtengan y se presenten, respetara el anonimato.

#### IV RESULTADOS

Análisis descriptivo:

**Tabla 2**

*Nivel de la gestión directiva que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*

<b>Nivel de gestión directiva</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Alto	15	100.0
Total	15	100.0

*Nota.* La resultante del cuadro evidencia que 100% de encuestados, representados por 15 docentes que la gestión directiva en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca es alta.

**Tabla 3**

*Nivel de clima institucional que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*

<b>Nivel de clima institucional</b>	<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Regular	1	6.7
Satisfactorio	14	93.3
Total	15	100.0

*Nota.* El cuadro demuestra que el 93.3% de docentes consideran que el clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca es satisfactorio, mientras que el 6.7% que está representado por un docente afirma que el nivel es regular.

**Tabla 4**

*Nivel de clima institucional según dimensiones que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*

<b>Dimensiones</b>		<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Gestión institucional	Regular	2	13.3
	Satisfactorio	13	86.7
Competencia directiva	Regular	1	6.7
	Satisfactorio	14	93.3
	Insatisfactorio	1	6.7
Liderazgo	Regular	6	40.0
	Satisfactorio	8	53.3
Lenguaje y comunicación	Regular	5	33.3
	Satisfactorio	10	66.7
Trabajo en equipo	Regular	8	53.3
	Satisfactorio	7	46.7
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100.0</b>

*Nota.* se puede ver en la tabla anterior que la resultante en términos generales indica que las dimensiones de clima institucional, se puede observar que en la dimensión gestión institucional, el 14% sostienen un nivel regular mientras que el 86% sostuvieron estar en un nivel satisfactorio, en cuanto a competencia directiva, el 7% sostuvo un nivel regular mientras que el 93% sostuvo un nivel satisfactorio, en cuanto al nivel de liderazgo, el 7% representa un nivel insatisfactorio, 40% un nivel regular y un 53% un nivel satisfactorio, respecto a la dimensión lenguaje y comunicación el 33% sostuvo un nivel regular y 67% sostuvo un nivel satisfactorio, por último en la dimensión trabajo en equipo el 53% sostuvo un nivel regular y el 47% un nivel satisfactorio.

**Tabla 5**

*Nivel de la gestión directiva según dimensiones que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*

<b>Dimensiones</b>		<b>fi</b>	<b>hi%</b>
Gestión institucional global	Alto	15	100.0
Valórica actitudinal	Regular	1	6.7
	Alto	14	93.3
<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>100.0</b>

*Nota.* El resultado muestra que en la dimensión gestión institucional global de la gestión directiva se encontró que el total de docentes (15) encuestados consideran que es alto. Con respecto a la dimensión valórica actitudinal un docente representado por el 6.7% refiere que el nivel es regular, mientras que el 93.3% de docentes (14) consideran que es alto.

### **Análisis Inferencia de las variables**

**Tabla 6**

*Análisis de la normalidad de las variables en estudio*

		Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	
Gestión directiva	0.925	15	0.230	
Clima institucional	0.955	15	0.601	

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Hipótesis

Ho: Las variables gestión directiva y clima institucional siguen una distribución normal

H1: Las variables gestión directiva y clima institucional no siguen una distribución normal

### Decisión

P – value  $\leq \alpha$  (5%) Se rechaza Ho

P – value  $> \alpha$  (5%) No se rechaza Ho

### Conclusión

La evidencia estadística para afirmar con un 5% de significancia que las variables gestión directiva y clima institucional siguen una distribución normal, por lo tanto, al evaluar la correlación entre estas, debemos utilizar el coeficiente Pearson.

**Tabla 7**

*Relación entre la gestión directiva y el clima institucional de una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura*

			Correlaciones	
			Gestión directiva	Clima institucional
Gestión directiva	Correlación de Pearson		1	,843**
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		15	15
Clima institucional	Correlación de Pearson		,843**	1
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		15	15

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

### **Hipótesis**

Ho: Las variables gestión directiva y clima institucional no se encuentran relacionadas

H1: Las variables gestión directiva y clima institucional sí se encuentran relacionadas

### **Decisión**

P – value  $\leq \alpha(5\%)$                       Se rechaza Ho

P – value  $> \alpha(5\%)$                       No se rechaza Ho

### **Conclusión**

Existe evidencia estadística para afirmar con un 5% de significancia que sí hay conexión entre las variables: gestión directiva y clima institucional, además, la relación entre dichas variables es fuerte y positiva ( $r = 0.843$ ).

## V DISCUSIÓN

Conforme a la presente investigación denominada, Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura; la gestión directiva viene a ser la conducción de una institución educativa que abarca las áreas del quehacer educativo, por lo tanto, puede conceptualizarse como un proceso integrado multidisciplinario, que incluye la práctica administrativa, política, social y pedagógica, para optimizar la calidad educativa. Desde esta perspectiva, la gestión es en realidad semejante a la gestión educativa (Portocarrero, 2022). Así mismo, gestión directiva son las habilidades y conocimientos a fin de guiar una entidad educativa para alcanzar las metas propuestas, en la que los roles directivos tienden a ser enteramente conscientes de las funciones que tienen asignadas y del nivel de responsabilidad que deben asumir para identificar y desarrollar estrategias con el propósito de crear nuevos contextos que simplifiquen las labores de sus miembros, y la cultura de éxito se comparta entre todos en la importancia del rol de los directivos y sus habilidades y conocimientos. Mientras el clima institucional comprende la percepción de miembros que integran un grupo sobre las relaciones interpersonales que se expresan entre ellos, enmarcadas en el ambiente de trabajo y efectuadas de acuerdo a las tareas que cada uno desempeña (Castillo,2022); o como la propiedad o calidad del ambiente de trabajo que cada miembro de una institución percibe o experimentan en su desempeño (Tito & Condori, 2018).

En respuesta al objetivo específico 1; Diagnosticar el nivel de la gestión directiva que presenta la institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura es alto, lo cual es coincidente con Misad et al., (2022), quienes indican que la gestión directiva no solo exige que los líderes tengan sabiduría de gestión educativa, que comprendan y ejecuten racionalmente cada norma administrativa. Es por ello. que existe el requerimiento de implementar novedosas políticas educativas y buscar estrategias dinámicas, participativas e innovadoras que impulsen nuevas medidas para alcanzar una verdadera calidad basada en un clima organizacional armónico en las entidades educativas (Vera et al., 2019). Este resultado varía con el resultado obtenido por (López et al., 2019), muestran los desacuerdos de los docentes sobre cómo sus líderes ejercen el liderazgo y el liderazgo institucional están asociados al desempeño de la educación por lo que intervenga directamente con el aprendizaje del alumnado. De tal forma que se

concluye, que se consideró que es importante que los administradores de los centros educativos de los niveles de secundaria promuevan la colaboración y la comunicación dinámica y abierta para abordar sus problemas contextuales más apremiantes.

De acuerdo al objetivo específico 2: El nivel de clima institucional es satisfactorio de acuerdo 93.3% de las personas que se desempeñan como profesores de la institución educativa de un distrito de Ayabaca resultado, donde sólo el 6.7% representado por un docente afirma que el nivel es regular; lo que se relaciona con el trabajo realizado por (Bohórquez & Andrade, 2021), en la que se reconoce que el maestro es el principal responsable de estos logros, tiene que sentir que cada día lo hace mejor. La acción decisiva del líder es fundamental. Necesita promover un clima organizacional positivo para que los maestros estén motivados cuando lo estén. El desarrollo en el medio los acompaña al momento que se requiera elaborar e implementar diferentes planes y roles para la cooperación, aumenta la interacción entre los miembros de la comunidad educativa. Lo cual tiene importancia para la calidad de la práctica docente por su impacto positivo o negativo en los docentes, promoviendo así un efectivo clima organizacional que difiere de la investigación realizada por Chumacero (2021) quien determinó que el clima institucional fue poco adecuado a lo largo del confinamiento – 2020. Como consecuencia a que la comunicación, la autorrealización y las relaciones interpersonales no se desarrollaban positivamente, además, existía falta de fluidez en la comunicación y empatía entre los trabajadores, así como un escaso sentido de integración institucional entre los docentes.

Para el caso de Nivel de clima institucional según dimensiones que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura se afirma que: en la dimensión gestión institucional, el 14% sostienen un nivel regular mientras que el 86% sostuvieron estar en un nivel satisfactorio, a su vez en la dimensión, competencia directiva, el 7% sostuvo un nivel regular mientras que el 93% sostuvo un nivel satisfactorio; en cuanto al nivel de liderazgo, el 7% representa un nivel insatisfactorio, 40% un nivel regular y un 53% un nivel satisfactorio; en la dimensión lenguaje y comunicación el 33% sostuvo un nivel regular y 67% sostuvo un nivel satisfactorio; y para finalizar, en la dimensión trabajo en equipo el 53% sostuvo un nivel regular y el 47% un nivel satisfactorio; hecho que se relaciona con el trabajo de López et al. (2019), en la que afirma que la existencia de un



grado de correlación débil entre las variables de gestión directiva y liderazgo institucional, así mismo con el estudio hecho por Sagredo y Castelló (2019), donde concluyen que la gestión directiva es importante a fin del desarrollo de una cultura de aprendizaje profesional, el éxito en el proceso de gestión educativa y una percepción positiva del clima organizacional.

En cuanto al nivel de la gestión directiva según dimensiones que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura; se indica que: la dimensión gestión institucional global de la gestión directiva se encontró que el total de docentes (15) encuestados consideran que es alto. Con respecto a la dimensión valórica actitudinal un docente representado por el 6.7% refiere que el nivel es regular, mientras que el 93.3% de docentes (14) consideran que es alto.

En solución al objetivo específico 3: relación de la gestión directiva y clima institucional dentro de un colegio del distrito de Ayabaca – Piura, se manifiesta que existe evidencia estadística para afirmar con un 5% de significancia que sí hay relación entre gestión directiva y clima institucional, además, la relación entre dichas variables es fuerte y positiva ( $Rho = 0.843$ ) así como significativa ( $P > 0.05$ ); resultado que concuerda con los siguientes estudios.

A nivel nacional los Miranda (2021) quien dispuso como objetivo establecer “la relación existente entre la gestión directiva y el clima organizacional de la Institución Educativa”, los resultados muestran que ellas se encuentran correlacionadas significativamente con el clima organizacional, mostrando una correlación positiva significativa; concluyéndose que la gestión directiva aporta factores junto con elementos de optimización del clima organizacional de la entidad educativa en estudio.

Ramos (2021) por su parte se trazó la finalidad de poder estatuir cual era el grado de conexión que existía entre las variables de gestión directiva y el clima organizacional de los señores que eran docentes dentro de colegio de la Platería ubicado en la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) Puno, 2021”, resultando en una correlación moderada positiva con una rho de 0,654; concluyendo que, si existe una buena gestión directiva, conllevará a un buen clima organizacional.

Vera (2021) planteó el objetivo general de su investigación “determinar la

incidencia de la gestión directiva y el clima organizacional en el desempeño docente”; metodología con enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental y además correlacional, se consideró el instrumento del cuestionario para recopilar datos a 114 docentes contemplados como muestra. Los resultados muestran que la gestión directiva y el clima organizacional tienen impactos positivos y altos en el desempeño docente de las entidades educativas estudiadas, se concluye que las entidades educativas tienen un buen desempeño docente si cuentan con una buena gestión directiva y clima organizacional adecuado.

Huyhua (2022) cuyo objetivo fue, establecer si la gestión educativa se encuentra relacionada con clima organizacional en las IE del distrito de Samuel Pastor, de la provincia de Camaná, Arequipa 2021; con un estudio cualitativo, descriptivo, correlacional y a su vez de diseño no experimental, en la que para recopilar datos se utilizó el cuestionario, donde un total de 119 alumnos conformaron la muestra. Cada resultado muestra una correlación significativa de 0.05, a razón de ello, es aceptada la hipótesis alterna de la existencia de una relación entre la gestión educativa y el clima organizacional, donde se concluye que cuando hay una buena gestión educativa, las entidades educativas tendrán un apropiado clima organizacional.

Escobar (2022) con el objetivo de identificar la correlación entre la gestión educativa y el clima institucional en docentes de los Centros de Educación Técnico Productiva distrito de Comas, donde usó como instrumento el cuestionario aplicando a una muestra de 61 docentes, obteniendo como resultado que indican que hay una relación muy representativa entre las variables, con 0,810 de coeficiente de Spearman. Los profesores consideran que el grado de gestión educativa es buena (83,6 %) mientras que el clima institucional es elevado (57,4 %). Por lo tanto, con una buena gestión educativa, los docentes del Centro de Educación de Comas cuentan con un adecuado clima organizacional.

En el ámbito local, Piura, los resultados coinciden con Pintado (2022), quien planteó como objetivo “identificar la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional en docentes de una institución educativa particular de Tumbes, 2021”, resultando que existe una relación significativa entre la gestión directiva y el clima

organizacional de los docentes ( $Rho = *.937$  de coeficiente de correlación, valor  $p = 0.000 < 0.01$ ), muestra una correlación elevadamente significativa a el nivel 0.01. Se concluye con una buena gestión directiva, los docentes de una entidad educativa privada de Tumbes en 2021 tendrán un adecuado clima organizacional.

Así mismo Valencia (2022) tuvo como objetivo “decretar la correspondencia entre la gestión directiva y la educación ambiental en instituciones educativas de una UGEL de Piura, 2021”. Dando como resultado que, si hay relación fuerte o alta entre la gestión directiva y la educación ambiental, avalada por  $0,756^{**}$  de rho de Spearman y además con 0.000 de valor de significancia; concluyéndose que si existe una buena gestión directiva habrá una adecuada educación ambiental.

Piscoya (2022) tuvo objetivo de” establecer la unión que existe entre la habilidad especial para una buena convivencia y el clima institucional, en una institución educativa de Huancabamba – Piura”, en la que los resultados mostraron que, con  $0,851$  e Rho de Spearman, existe una correlación efectiva alta, con  $p$  valor =  $0,000 < 0,05$ ; determinado la existencia de la relación significativa entre la comunicación asertiva y clima organizacional.

Coincide a su vez con Chumacero (2021) quien planteó el objetivo de identificar las percepciones que posee el personal sobre el clima de una I.E, dando como resultado que la comunicación, la autorrealización y las relaciones interpersonales no se desarrollaban positivamente, también, existía falta de fluidez en la comunicación y empatía entre los trabajadores, así como un escaso sentido de integración institucional entre los docentes; sin embargo, ciertos ítems del ambiente laboral fueron positivos ligeramente como la utilización de las tecnologías y trato justo de los directores. Por otro lado, como parte del ambiente laboral, se considera inadecuado para la institución el resultado de desempeñar las funciones de un docente de acuerdo a las normas internas. El estudio concluye que el clima institucional fue poco adecuado a lo largo del confinamiento – 2020.

Por último, Andrade (2021) en su estudio tuvo el objetivo de conocer las percepciones que posee el personal docente y administrativo dando como resultado que el clima institucional es suficiente para cada dimensión del clima institucional, no

obstante, es relevante precisar que se deben considerar algunos indicadores sobre las dimensiones de relaciones personales y autorrealización para mejorarlas y fortalecerlas. La investigación concluye que el clima institucional se encontraba en un nivel apropiado. Todos los integrantes del colegio en estudio cuentan con un ambiente de trabajo saludable, y los directores se esfuerzan por proporcionar un ambiente en el que todos puedan establecerse y alcanzar un crecimiento profesional y personal, sin desconocer que esto favorece a un óptimo y mejor rendimiento en toda la entidad.

## VI CONCLUSIONES

1. Se concluye que si hay una conexión fuerte y directa entre las variables ya que se obtiene un ( $r = 0.843$ ); así como significativa ( $P - \text{value} > \alpha (5\%)$ ) entre las variables puestas a contraste. Lo que significa que se rechaza la hipótesis nula y si acepta la hipótesis alterna Existiendo relación directa entre gestión directiva y el clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.
2. Se concluye que el nivel de la administración directiva que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura; resulta ser alta debido según lo que se muestran en los resultados hallados.
3. Se concluye en lo referente al clima institucional que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura; resulta ser alta debido a los resultados obtenidos.
4. Así mismo se llega a la conclusión de que existe correlación directa y fuerte ( $r = 0.843$ ); así como significativa ( $P - \text{value} > \alpha(5\%)$ ) entre la gestión directiva y clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.

## **VII RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda reforzar las relaciones entre el director y área directiva en general con el resto de trabajadores que vendrían a ser los docentes de la I.E de estudio.
2. Invitar al director de la institución educativa a brindar charlas y reuniones con el fin de afianzar las relaciones laborales con los docentes y poder conocerlos de mejor forma.
3. Proponer al titular a cargo del centro educativo la realización de reuniones con el personal que, de docencia con la finalidad de involucrarlos en la etapa de las tomas de decisiones importantes, reuniendo sus comentarios, enfoques e ideas y así contribuir a crear un entorno organizacional favorable para los empleados.
4. Sugerir al director realizar acompañamiento pedagógico, pues de esa forma los docentes lo asumirán como una contribución a su desarrollo tanto personal y laboral.

## REFERENCIAS

- Andrade, S. D. (2021). *Percepción que posee el personal docente y administrativo sobre el clima institucional del Colegio Italiano Pachy Ciralo, Castilla–Piura–2020* [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5080>
- Ahmad, K., Jasimuddin, S., & Kee, W. (2018). Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter. *Management Decision*, 56(2), 421–440.  
<https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
- Arias, C. A., Zenteno, D. O., Rojas, N. R., & Aliaga, E. S. (2018). Desarrollo y perspectivas para una evaluación de la dimensión actitudinal. *Extramuros: Revista de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación*, (17), 7-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7862362>
- Azuero, Á. E. (2019). Importance of the methodological framework in the development of research projects. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(8), 110-127.  
<https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/274/pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 88-93.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bezies, P., Pérez, J. A, González,N., Monroy, J.I., Elizalde, L., Olvera,B.I., López, M. de los Á., Ordaz,A.A., Ángeles,A., Callado,J., López, M., Cruz,L. Q., Cortés, M., Pérez,I.V., Gama,M.A., Peña,A., Sandoval,B.L.F., Álvarez del Valle,L.V., & Montiel, A. (2021a). *Informe Del Clima Institucional Del Instituto De Ciencias de la Salud (ICSa) donde se imparte la Licenciatura de la enfermería*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.  
<https://acortar.link/Vs9S1K>

- Bezies, P., Pérez, J. A, González,N., Monroy, J.I., Elizalde, L., Olvera,B.I., López, M. de los Á., Ordaz,A.A., Ángeles,A., Callado,J., López, M., Cruz,L. Q., Cortés, M., Pérez,I.V., Gama,M.A., Peña,A., Sandoval,B.L.F., Álvarez del Valle,L.V., & Montiel, A. (2021b). *Informe Del Clima Institucional del Instituto de Ciencias Agropecuarias (ICAp) donde se imparte la Licenciatura en Ingeniería Agroindustrial*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://acortar.link/UVm1uy>
- Bohorquez, J., & Andrade, M. (2021). Gestión directiva y Clima organizacional: Herramientas motivacionales en la praxis docente. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897551>
- Castillo, G. M. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88047-Nuevo Chimbote, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84637>
- Cygler, J., Sroka, W., Solesvik, M., & Dębkowska, K. (2018). Benefits and drawbacks of coopetition: The roles of scope and durability in coopetitive relationships. *Sustainability*, 10(8), 2688–2712. <https://doi.org/10.3390/su10082688>
- Chumacero, K. L. (2021). *Percepción que posee el personal sobre el clima de la Institución Educativa San Agustín-La Matanza-Morropón-Piura, durante el confinamiento-2020*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5193>
- Díaz, M. S. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57771>
- Escobar, E. P. (2022). *Gestión educativa y clima institucional de docentes de los centros de educación técnico productiva del Distrito de Comas, Lima 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85665>



- Espinoza, M. P. (2020). Gestión directiva y percepción docente en educación Técnico-Productiva en los CETPRO's de Sullana, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85665>
- Feliz, R. A. (2022). El clima institucional y su relación con la calidad de la gestión administrativa en las instituciones educativas de la Red 02 -UGEL N° 6 – Vitarte – Lima, 2021. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/18512>
- Hernández, T. J., Duana Avila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2). <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw Hill México.
- Huyhua, P. R. (2022). *La gestión educativa y el clima organizacional en las instituciones educativas del distrito de Samuel Pastor de la provincia de Camaná, Arequipa 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13923>
- Huergo, J. (2004). Los procesos de gestión. *Material de lectura para los cursos de "Comunicación en las organizaciones públicas"*. Provincia de Bs. As.: IPAP. <https://acortar.link/YSn26>
- Flórez, A., & Sardón, D. L., (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de ciencias naturales*. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/issue/view/483>
- González Vásquez, J., Ramírez López, R., Terán Ayay, N. T., & Palomino Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar.*, 5(1).

[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i1.318](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318)

- Ko, W. H., & Kang, H. yu. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science and Nutrition*, 7(6), 2131–2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>
- Lydell, M., Hildingh, C., Söderbom, A., & Ziegert, K. (2019). How to promote workplace health in order to work into old age: Experiences from employees in an industrial setting. <https://doi.org/10.1155/2019/3942569>
- López, E., García, L. F., y Martínez, J. E. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792-812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- López, L. A. Á., & Márquez, C. Z. (2020). Gestión institucional de la Universidad Autónoma de Baja California frente a los indicadores de calidad de los rankings globales: *Educateconciencia*, 26(27), 79-100. <https://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/262>
- Madueño, P., Remuzgo, L. A., Gutiérrez, N. E., Soto, R. I., & Núñez, L. A. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *ArtsEduca*, (28), 84-98. <http://dx.doi.org/10.6035>
- Miranda-Calderón, L. A., & Satya,V. (2018). La gestión directiva en escuelas unidocentes y dirección 1: Un desafío para alcanzar la equidad educativa en contextos rurales de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 22, 198–227. <https://doi.org/https://doi.org/10.15359/ree.22-3.10>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 7(13). <https://doi.org/10.23913/RIDE.V7I13.245>

- Miranda, M. D. C. (2021). *Gestión directiva y su relación con el clima organizacional en la Institución Educativa 5003, Virgen de la Inmaculada Concepción, Callao-Cercado*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6331>
- Misad, K., Misad, R., & Dávila, O. (2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 2(2), 7-24. <https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/31>
- Ñañez, M. V, Pariona, R. B., Quispe, J. C., & Diaz, H. (2021). Directive management and pedagogical innovation model for public universities. *Backbone of Peruvian Economy* 33-45. <https://doi.org/10.17993/3cemp.2021>.
- Orbe, M. y Ordoñez, C. (2018). Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, *Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(3), 10–27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>
- Pintado, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78334>
- Piscoya, R. L. (2022). *Comunicación asertiva y clima organizacional en los docentes de una institución educativa pública, Huancabamba-Piura*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93932>
- Portocarrero, L. G. (2022). *La gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4475>

- Plácido, D. (2018). *Diagnóstico del Clima Organizacional del personal docente de tiempo completo de las licenciaturas de la Facultad de Contaduría y Administración*. [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana de México]. <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/48400>
- Proyecto Educativo Institucional (2022). "Construyendo una Institución Educativa para una ciudadanía ambiental," Pub. L. No. I. E 15372 CACHIRIZ, 72 442.
- Ramos, N. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional de los profesores en las instituciones educativas secundarias de Platería, UGEL Puno, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68327>
- Ramos, P. M., Barco, L. A. R., Mariscal, N. E. G., Quiroz, R. I. S., & Lira, L. A. N. (2021). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Artseduca*, (28), 84-98. <https://doi.org/10.6035/10.6035/ARTSEDUCA.2020.28.6>
- Rodríguez, L., Santos, O., Macazana, D. M., & Talavera, Y. (2019). Clima Organizacional y Gestión Directiva del Instituto Nacional de Danza Raymond Mauge Thoniel Guayaquil- Ecuador. *Revista de Investigación Científica Cultura Viva Amazónica*. <http://upp.edu.pe/revistas/index.php/RICCVA/oai:article/150>
- Rojas, N. N., & Castillo, D. D. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estudios Pedagógicos*, 43 (2). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>
- Rojas, J. P. V., Alanya-Beltran, J., & Vargas, I. M. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>
- Rozman, M. y Treven, S. (2017). Motivation and satisfaction of employees in the workplace. *Business Systems Research Journal*, 8(2), 14–25. <https://doi.org/10.1515/bsrj-2017-0013>

- Saavedra, E.F; Reyes, M.A; Trujillo, J.V; Jara, C.I; Alfaro, C.I (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Peru. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. <https://acortar.link/gAh2JX>
- Saeed, B., Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. <https://acortar.link/YU98yf>
- Sroka, W., & Szántó, R. (2018). Corporate social responsibility and business ethics in controversial sectors: *Analysis of research results*. *Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation*, 14(3), 111–126. <https://doi.org/10.7341/20181435>
- Steinke, C., Dastmalchian, A., & Baniasadi, Y. (2015). Exploring aspects of workplace climates in Canada: Implications for the human resources of health-care. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 415–431. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12082>
- Távora, A. (2021). *Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la IE Andrés Avelino Cáceres – km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento – 2020*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5135>
- Tito, A., & Condori, E. (2018). *Liderazgo directivo y el clima institucional en la IE 6038 “Ollantay”, Pamplona alta SJM, 2011*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12530>

- Valencia, P. M. (2022). *Gestión directiva y educación ambiental en instituciones educativas de una Ugel de Piura, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79799>
- Vargas, G. C. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558>
- Vásquez, A. E. (2018) *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11382>
- Vera, J. P. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69625>
- Vera, J. P., Alanya-Beltran, J., & Menacho, I. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business and entrepreneurial*. <http://journalbusinesses.com/index.php/revista>
- Vigo, J. Sh (2022). *La gestión estratégica directoral y el desarrollo del clima institucional en la Institución Educativa Emblemática Carlos Wiesse de Comas*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6489>
- Zavaleta, A. E. V., & López, M. E. (2019). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la institución educativa N° 2022 "Sinchi Roca" Ugel 04. Comas-Lima 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11382>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización variable *Gestión Directiva*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valoración	Rango
<b>Gestión Directiva</b>	Modo de conducir una institución educativa hacia alcanzar las metas propuesta, para este fin se requiere que el rol directivo disponga de conocimiento y habilidades que les permitan identificar y desarrollar estrategias y crear contextos que faciliten el trabajo de sus integrantes, y se comparta una cultura de éxito y de mejora referente al desarrollo de actividades de la institución (Vera, 2021).	La variable Gestión Directiva, se operacionalizará a través de sus dimensiones: gestión institucional global y valórica actitudinal, medidas a través de la percepción de los docentes por medio de un cuestionario	Gestión institucional global	Planificación Organización Comunicación Dirección Control Evaluación	1 – 16	Cuestionario	Escala de Likert	Deficiente (27-63)
			Dimensión valórica actitudinal	Equilibrio Ética Actitud Desarrollo personal	17 – 27			Regular (64-99) Alto (100-135)

**Anexo 2. Matriz de operacionalización variable Clima Institucional**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Valoración	Rango
<b>Clima Institucional</b>	Es la percepción que tienen los miembros que conforman un grupo institucional con referencia a las relaciones interpersonales que se manifiestan entre estos, enmarcadas en un contexto laboral y realizadas en base a las funciones que cada uno cumple (Castillo, 2022).	La variable Clima Institucional, se operacionaliza a través de sus dimensiones: gestión institucional, competencia directiva, liderazgo, lenguaje y comunicación y trabajo en equipo a través de la percepción de los docentes por medio de un cuestionario	Gestión institucional	Institucionalidad	1- 4	1 Cuestionario	Escala de Likert	Insatisfactorio (20-47) Regular (48-75) Satisfactorio (76-100)
			Competencia directiva	Transparencia Solución de conflictos	5 – 10			
			Liderazgo	Orientación Formación	11 – 12			
			Lenguaje y comunicación	Comunicación	3 - 17			
			Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	18 – 20			



### Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura.									
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			METODOLOGÍA			
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y el clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca – Piura?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional de una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación directa entre gestión directiva y el clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.</p>	<b>Variable 1: Gestión Directiva</b>			<p><b>Tipo de Investigación</b> Básica <b>De acuerdo al alcance (Nivel)</b> Descriptiva Correlacional <b>De acuerdo al enfoque</b> Cuantitativa <b>De acuerdo a la temporalidad (Corte)</b> Transversal <b>Diseño de investigación</b> No experimental <b>Teoría</b> Teoría de los modelos de gestión de calidad Teoría de Likert <b>Instrumentos</b> Cuestionario <b>Método de análisis de datos</b> Estadística descriptiva e inferencial</p>	<p><b>Población</b> Docentes una institución educativa del distrito de Frías, Ayabaca – Piura, 2022. <b>Muestra</b> 45 docentes una institución educativa del distrito de Frías, Ayabaca – Piura, 2022 <b>Muestreo</b> No probabilístico <b>Unidad de análisis</b> Docentes una institución educativa del distrito de Frías, Ayabaca – Piura, 2022</p>		
	<p><b>Objetivos específicos:</b> Diagnosticar el nivel de la gestión directiva que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura. Identificar el nivel del clima institucional que presenta una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura. Establecer la relación de la gestión directiva y clima institucional en una institución educativa de un distrito de Ayabaca - Piura.</p>		<p><b>Dimensiones</b></p>	<p><b>Indicadores</b></p>	<p><b>Ítems</b></p>			<p><b>Escalas valores</b></p>	<p><b>Niveles o rangos</b></p>
	<p>Gestión institucional global</p>		<p>Planificación Organización Comunicación Dirección Control Evaluación</p>	<p>1 - 16</p>	<p>Escala de Likert</p>			<p>Deficiente (27-63) Regular (64-99) Alto (100-135)</p>	
	<p>Dimensión valórica actitudinal</p>		<p>Equilibrio Ética Actitud Desarrollo personal</p>	<p>17 - 27</p>					
				<b>Variable 2: Clima Institucional</b>					
	<p>Gestión institucional</p>		<p>Institucionalidad</p>	<p>1- 4</p>	<p>Escala de Likert</p>			<p>Insatisfactorio (20-47) Regular (48-74) Satisfactorio (75-100)</p>	
	<p>Competencia directiva</p>		<p>Transparencia Solución de conflictos</p>	<p>5 - 10</p>					
	<p>Liderazgo</p>		<p>Orientación Formación</p>	<p>11 - 12</p>					
	<p>Lenguaje y comunicación</p>		<p>Comunicación</p>	<p>3 - 17</p>					
	<p>Trabajo en equipo</p>		<p>Trabajo en equipo</p>	<p>18 - 20</p>					

## Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario Gestión Directiva

<b>ESCALA DE VALORACIÓN</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5
<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

No.	Items	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
1	¿Diagnostica las características del entorno institucional?					
2	¿Conduce la planificación y organización institucional de manera eficiente?					
3	¿Comprende y orienta el manejo adecuado de normas técnicas, emanadas del MINEDU?					
4	¿Demuestra dominio sobre administración de la organización educativa?					
5	¿Monitorea y retroalimenta los puntos débiles de los procesos pedagógicos?					
6	¿Gestiona adecuadamente el talento humano de acuerdo a sus capacidades?					
7	¿Promueve la toma de decisiones participativas y por consenso en una reunión?					
8	¿Dirige la entrega oportuna de equipos y materiales institucionales?					
9	¿Diseña de manera participativa instrumentos de gestión bien definidos y estandarizados?					
10	¿Emprende acciones para la mejora continua del talento?					
11	¿Realiza la gestión documentada del uso óptimo del tiempo?					
12	¿Orienta los procesos pedagógicos?					
13	¿Orienta los procesos de autoevaluación y mejora continua en los procesos pedagógicos?					
14	¿Evalúa la práctica gerencial educativa?					
15	¿Evalúa las condiciones operativas que aseguren la visión y misión institucional?					
16	¿Evalúa los procesos pedagógicos?					

17	¿Practica un liderazgo distribuido con el personal?					
18	¿Propicia espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo?					
19	¿Practica una comunicación asertiva y fluida con los colaboradores?					
20	¿Demuestra honestidad y transparencia en el manejo de bienes y recursos?					
21	¿Mantiene comportamiento equilibrado y ejemplarizante?					
22	¿Demuestra iniciativa en la toma de decisiones?					
23	¿Demuestra capacidad de negociación pertinente frente a conflicto?					
24	¿Fomenta el trabajo en equipo mediante círculos de interaprendizaje?					
25	¿Estimula las iniciativas innovadoras personal con reconocimientos Institucionales?					
26	¿Evidencias responsabilidad que responde al bien común?					
27	¿Evidencia actitud en promover los procesos de participación institucional?					

Cuestionario Clima Institucional

ESCALA DE VALORACIÓN				
				→
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1	2	3	4	5
<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

No.	Items	1	2	3	4	5
		N	CN	AV	CS	S
1	¿Se elaboran planes y proyectos anuales con especificaciones de recursos, tiempos y responsables?					
2	¿Se determinan los objetivos y estrategias en el marco de la Misión y Valores Institucionales?					
3	¿Se desarrolla una oportuna comunicación de los resultados de la evaluación con sus docentes, estudiantes y padres de familia					
4	Se establecen alianzas con los diferentes actores de la comunidad					
5	¿Se comparte información relevante sobre la gestión educativa?					
6	¿Facilita información útil y actualizada sobre la gestión educativa?					
7	¿Se comunica las fuentes que generan los recursos financieros de la institución?					
8	¿Se resuelven conflictos mediante el diálogo respetuoso?					
9	¿Se promueven actitudes positivas?					
10	¿Se fortalece la confianza en la institución y sus valores?					
11	¿Se evalúa el plan de capacitación continuamente?					
12	¿Se desarrolla el proceso de capacitación eficientemente?					
13	¿Se promueve un ambiente de confianza entre los compañeros?					
14	¿Se orienta hacia la toma de iniciativas y presentación de opiniones personales?					
15	¿Se practica una comunicación asertiva y fluida entre los miembros de la institución?					
16	¿Se demuestra empatía con el personal de la institución?					

17	¿Se informa periódicamente al docente sobre el avance de metas y logros de objetivo?					
18	¿Existe integración y cooperación entre los miembros de la Institución?					
19	¿La institución se orienta a resultados obtenidos por el equipo de trabajo?					
20	¿Se monitorean los objetivos institucionales?					



INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.

Gestión Directiva y Clima Institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Plura.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO.

Cuestionario sobre recolección de datos sobre las variables; Gestión Directiva y Clima Institucional.

III. TESISISTA.

REYES BERNILLA, Anselmo.

IV. DECISIÓN.

Después de haber revisado el Instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

APTO PARA RECOJO DE INFORMACIÓN

.....  
.....  
.....  
.....

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2022.

EXPERTO: Dr. Juan Carlos Chero Zurita  
Doctor en Educación

FIRMA:

Dr. Juan Carlos Chero Zurita  
DNI N° 16689094



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.

Gestión Directiva y Clima Institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura.

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO.

Cuestionario sobre recolección de datos sobre las variables; Gestión Directiva y Clima Institucional.

### III. TESISISTA.

REYES BERNILLA, Anselmo.

### IV. DECISIÓN.

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, cogliendo su pertinencia y utilidad.

### OBSERVACIONES:

APTO PARA RECOJO DE INFORMACION

.....  
.....  
.....  
.....

APROBADO:    SI X

NO

Chiclayo, 17 de octubre del 2022.

EXPERTO: Mag. GONZALO CALDERÓN PURIHUAMAN

FIRMA:

Mag. Gonzalo Calderón Purihuaman  
DNI N° 17409516



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

### I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.

Gestión Directiva y Clima Institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura.

### II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO.

Cuestionario sobre recolección de datos sobre las variables; Gestión Directiva y Clima Institucional.

### III. TESISISTA.

REYES BERNILLA, Anselmo.

### IV. DECISIÓN.

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

### OBSERVACIONES:

APTO PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

APROBADO: SÍ

NO

Chiclayo, 20 de octubre del 2022.

EXPERTO: Mag. José Alciviades Sánchez Carranza,

FIRMA:

Mag. José Alciviades Sánchez Carranza-  
DNI. 41082954





PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GHERO ZURITA
Nombres	JUAN CARLOS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16889094

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHEGO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0188-2022-UCV
Diploma	062-168861
Fecha Matricula	04/01/2008
Fecha Egreso	18/12/2008

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000880070

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Unidad de Registro de  
Grados y Títulos

Fecha: 18/11/2022 01:14:04:0300

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27368 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CALDERON PURIHUAMAN
Nombres	GONZALO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17408618

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO GUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA
Fecha de Expedición	20/07/16
Resolución/Acta	0382-2016-UCV
Diploma	UCV13613
Fecha Matricula	Sin información (****)
Fecha Egreso	Sin información (****)

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL: 0000888000

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Unidad: Servicio de  
Agente Autorizado.  
Fecha: 18/11/2022 01:10:47-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANCHEZ GARRANZA
Nombres	JOSE ALCMIANES
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41082854

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	ENRIQUE WILFREDO CARPENA VELASQUEZ
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	02/12/21
Resolución/Acta	574-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0712
Fecha Matrícula	03/03/2018
Fecha Egreso	02/02/2020

Fecha de emisión de la constancia:  
18 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000988956

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Nombre: Servidor de  
Agente autorizado.  
Fecha: 18/11/2022 01:27:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura", cuyo autor es REYES BERNILLA ANSELMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 28 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 16500866 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5301-0291	Firmado electrónicamente por: CCABANILLASC el 12-01-2023 10:16:24

Código documento Trilce: TRI - 0503293