



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión educativa en el desempeño del personal docente-
directivo y el clima institucional en una institución educativa de
Gran Chimú-2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Castañeda Cava, Paulino (orcid.org/0000-0002-6368-5735)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi esposa e hijas por su incondicional, que me acompañaron durante todo este proceso para hacer realidad uno de mis sueños. Siempre están a mi lado, son mi motor e inspiración para superar cada obstáculo y ser mejor persona y profesional.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme sabiduría, salud y bienestar; quien diariamente derrama una serie de bendiciones en mi vida.

Mi profundo agradecimiento a la Universidad César Vallejo por abrirme las puertas; y a cada uno de los docentes por guiarme en la realización de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos Éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Distribución de la población de personal docente-directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021</i>	18
Tabla 2. <i>Niveles de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	23
Tabla 3. <i>Niveles de las dimensiones de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	23
Tabla 4. <i>Niveles del clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	24
Tabla 5. <i>Niveles de las dimensiones del clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	24
Tabla 6. <i>Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	25
Tabla 7. <i>Tabla cruzada de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	26
Tabla 8. <i>Coeficiente de determinación entre la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional.</i>	27
Tabla 9. <i>Tabla cruzada de las condiciones laborales y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	27
Tabla 10. <i>Coeficiente de determinación entre las condiciones laborales y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	28
Tabla 12. <i>Coeficiente de determinación entre la supervisión y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	29
Tabla 13. <i>Tabla cruzada del involucramiento laboral y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	30

Tabla 14. <i>Coefficiente de determinación entre el involucramiento laboral y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	30
Tabla 15. <i>Tabla cruzada de la realización personal y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	31
Tabla 16. <i>Coefficiente de determinación entre la realización personal y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021</i>	32

Resumen

El objetivo fue determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. El enfoque es cuantitativo, tipo aplicado y diseño no experimental correlacional causal, corte transeccional. La muestra fueron 25 docentes y personal directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región La Libertad, 2021; fueron usados dos cuestionarios, que tienen validez por juicio de experto y un Alfa de Cronbach de 0,850 y 0.803 por cada uno; el procesamiento de los datos se hizo en software estadístico para Ciencias Sociales SPSS V26. Se concluye que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021; teniendo un $r=0.702$ (correlación alta y positiva), y significancia ($p < 0.01$). Y siendo el R cuadrado 0.492, la gestión educativa en el desempeño del personal docente- directivo influye en un 49.2% en el clima institucional, el 50.8% es influido por otros factores. La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo tiene un nivel bueno en un 80% y el clima institucional tiene un nivel bueno en un 96%.

Palabras Clave: gestión educativa, desempeño, clima institucional

Abstract

The objective was to determine if the educational management in the performance of the teaching-management personnel influences the institutional climate in an educational institution of Gran Chimú-2021. The approach is quantitative, applied type and causal correlational non experimental design, cross-sectional cut. The sample consisted of 25 teachers and managers of I.E. 80259 - Compín Marmot district, Gran Chimú Region of La Libertad, 2021, 2021; were used two questionnaires, which have validity by expert judgment and a Cronbach Alpha of 0.850 and 0.803 each; the processing of the data was done in statistical software for Social Sciences SPSS V26. It is concluded that the educational management in the performance of the teaching-management personnel significantly influences the institutional climate in an educational institution of Gran Chimú-2021; having a $r=0.702$ (high and positive correlation), and significance ($p 0.01$). And with the square R being 0.492, the educational management in the performance of the teaching-management personnel influences 49.2% in the institutional climate, 50.8% is influenced by other factors. Educational management in the performance of teaching and managerial staff has a good level of 80% and the institutional climate has a good level of 96%.

Keywords: educational management, performance, institutional climate

I. INTRODUCCIÓN

La educación es un componente esencial para el avance de las comunidades, dado que ejerce diversas tareas que se le asignan a través del aprendizaje, en la medida en la cual aumenta el requerimiento de una gran independencia en las actividades escolares, siempre y cuando se quiera ser realmente responsables por los resultados, guiado por una transmisión progresiva de compromisos para los centros educativos, mientras más educación exista mayor será la expectativa que las comunidades coloquen en el desempeño de sus directivos (Vásquez, 2019).

Por esta razón, los países líderes en educación invierten un gran presupuesto en la formación, capacitación y bienestar docente. Y los resultados han sido positivos. Los informes PISA y los diferentes rankings y encuestas realizados a nivel mundial así lo confirman. Países como Corea del Sur, Singapur, Finlandia, Japón y Estonia son líderes mundiales en educación y esto se debe principalmente porque estos países invierten un gran presupuesto en educación, principalmente en la formación y capacitación docente (Soto y Machaca, 2020).

En América Latina, es nuevo la temática de gestión educativa, situación por la que se han adoptado patrones internacionales para su ejecución, ocasionado inconvenientes a nivel estructural, localizándose en un lugar a los fines que tienen que alcanzarse en el marco educativo, y por otro el interés político, situación por la cual, debería contarse con una política de estado, dado que, mayormente incide el ámbito económico en la formación educativa. Ante lo anteriormente descrito, el clima institucional se ha consolidado como un factor preponderante que muestra una incidencia en el comportamiento de las sociedades educativas, condicionando los niveles en el rendimiento profesional (Salazar, 2019).

En el Perú, es evidente que, a la fecha, la gestión educativa se va efectuando para alcanzar los componentes de éxito, en el cual se indica un efectivo desempeño docente con altos niveles de la gestión de la dirección, un estudiantado que no queden rezagados, los cuales cuenten con altos niveles de desempeño académico, ofreciendo en varios contextos de los servicios académicos, bien sea en infraestructura como en los procesos de valoración

para el personal directivo y docente, al igual que para optimizar el incentivo de estos (Vázquez, 2019).

Sobre lo antes descrito este estudio busca establecer si el desempeño del personal docente-directivo incide en el clima organizacional en las instituciones educativas estatales pertenecientes al departamento la Libertad. Situación que se refleja en muchos centros educativos de la región, en el actuar permanente de la carencia de una comunicación fluida entre docentes y directivo, debido a deficiencias en el clima institucional puesto que existe desmotivación, desconfianza, poca participación en el trabajo colegiado, en las actividades institucionales, desinterés por los compromisos asumidos, disconformidad con el trabajo colectivo, celo profesional entre docentes y directivos por la meritocracia y haberes económicos, preferencias de algunos docentes con directivos por beneficios personales, lo que obstaculiza su relación con un buen clima institucional.

Haciendo referencia a la institución educativa 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, el personal directivo viene articulando esfuerzos para incentivar el desempeño docente, por lo que requiere de sugerencias transformadoras con eficacia para brindar efectos positivos a esta población. La importancia de la gestión educativa en la institución, es percibida bien sea ante el requerimiento de la sociedad y las pretensiones del entorno educativo, siendo estos miembros del servicio educativo, la finalidad debe ser cubrir los objetivos institucionales, favoreciendo y facilitando las disposiciones que originan el alcance de las metas propuestas.

Uno de los factores que contribuyen a que exista un óptimo clima institucional, sin duda es la gestión educativa, razón por la que el área directiva del mencionado centro educativo, debe encaminar y apoyar a los docentes a través de la utilización y entrenamiento necesario del personal a nivel técnico, intelectual y presupuestal; con la finalidad de que exista un buen clima institucional su personal docente, dado que esto se reflejará en la calidad educativa que brinde a los estudiantes. Particularmente, gerenciar es adelantarse a los hechos, puesto que implica el análisis del desarrollo y contexto actual, mediante la conducción de incertidumbre, crear y coordinar los cursos de

acción que contribuyan a llevar a la realidad los propósitos planteados en la institución educativa, siendo un esfuerzo en conjunto de toda la comunidad educativa.

Entre las principales metas de la institución educativa 80259 – Compín del distrito de Marmot, está el dar cumplimiento a los patrones de calidad planteados por el MINEDU, para ello es necesario, que los directivos de las instituciones educativas, se ocupen en optimizar los conocimientos en temas relacionados a la gestión educativa con la finalidad de proteger la formación educativa en los centros educativos bajo su cuidado, los educadores buscan capacitarse en contenidos modernos, adicionalmente son gestionados de manera conveniente la optimización de asignaciones presupuestales.

La gestión educativa contribuye al cambio de todo el proceso formativo y de manera equitativa, resaltando que las particularidades, así como los requerimientos académicos, a través de la búsqueda de mayores conformidades con el fin de que el proceso educativo sea desarrollado eficientemente y de manera igualitaria, asumiendo que las particularidades y requerimientos del estudiante, sean tratadas eficientemente y con adaptación al actual currículo educativo.

Es de precisar que un óptimo clima institucional, efectivamente beneficia el esfuerzo que realiza toda la comunidad educativa, especialmente los que tienen bajo su responsabilidad la gestión educativa, enfocados en una eficiente gestión educativa, que contribuya a generar, facilitar o asegurar un desempeño docente con particularidades de excelencia, consiguiendo por parte del personal docente niveles relevantes de compromiso con la gestión educativa.

En función a la problemática ya descrita se plantea como pregunta de investigación: ¿En qué medida la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021? Este estudio se justifica a nivel teórico, porque se atribuye los niveles de relevancia de este estudio por basarse en teorías e investigaciones que derivan al considerar esta propuesta de estudio. Bibliografía y autores que hacen referencia a dichas indagaciones aquí planteadas y que, en su momento, ayudaron a dar claridad a otras posteriores.

A nivel práctico: sus resultados permitieron tomar medidas que ayuden a minimizar la problemática que se está tratando y desde el marco metodológico: se tomará el posible objeto de estudio desde el enfoque cuantitativo, el cual estudio de las variables permitirán establecer una interpretación que será demarcada en el cuadro de operacionalización que permitirá hacer su análisis con los instrumentos establecidos e instaurar los resultados que evidenciaran la intención investigativa que servirá de fundamento para posteriores investigaciones y propuestas.

El presente estudio tiene como objetivo general: Determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Y como objetivos específicos; Identificar los niveles de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Identificar los niveles del clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Determinar si las condiciones laborales influyen en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Determinar si la supervisión influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Determinar si el involucramiento laboral influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Determinar si la realización personal influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Como hipótesis se plantea: La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Y como hipótesis específicas:

Las condiciones laborales influyen significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. La supervisión influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. El involucramiento laboral influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. La realización personal influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

II. MARCO TEÓRICO

Haciendo referencia a los trabajos previos encontrados a nivel internacional están los estudios de: Vega (2020), en su artículo: Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. La finalidad del estudio fue analizar la asociación entre la gestión educativa y el desempeño docente siendo la gestión educativa un factor crucial para la efectividad del maestro. La metodología corresponde a un estudio descriptivo de tipo básica, como instrumento se utilizó el análisis documental a mediante búsqueda de artículos científicos. Concluyendo que los estudios de la actualidad académica han evidenciado que los centros educativos han ido cambiando, transformándose en instituciones de enseñanza que debería ser bien estructurada, y sea renovada de forma continua, teniendo presente los requerimientos futuros y actuales. Al respecto, la gestión educativa actúa como mediador para activar la inspiración, motivación, soporte y disposición en la dirección eficaz para lograr una mayor efectividad de docentes y optimización académica.

Díaz y Merino (2020), en su artículo: Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 - Trujillo - 2017. La finalidad fue definir la asociación del ambiente institucional y el desempeño docente, de acuerdo con la apreciación del profesorado, en los Centros Educativos Públicos del nivel secundario de la UGEL N° 03 - Trujillo - 2017. La metodología corresponde a un estudio de cuantitativo con un diseño no experimental correlacional causal, utilizando como técnica la encuesta y de instrumento cuestionarios. La muestra la conformaron 229 maestros de 12 centros educativos, públicos de nivel secundario. Los resultados reflejan que coexiste correlación directa en ponderaciones que van desde $r_s = .771$ con gran significancia ($p < .01$) entre las dos variables medidas por medio de la relación de Spearman. Concluyendo que, lo percibido por el personal docente en cuanto a los niveles del clima institucional son buenos para un 54% y el grado de desempeño docente es bueno para el 51%. Por ello, coexiste relación directa en ponderación $r_s = 0.374$ de nivel medio y muy significativo ($p < .01$), entre la dimensión comunicación del clima organizacional con las categorías del desempeño docente, en relación a lo apreciado por el personal docente de los

centros educativos públicos de nivel secundario de la UGEL N° 03 - Trujillo – 2017.

Igualmente, Troya, Troya y Troya (2019), En su tesis: El clima institucional en el desempeño docente. La finalidad fue definir la asociación del profesorado de la institución. La metodología empleada, concierne al estudio no experimental, al tipo de estudio descriptivo – correlacional. En relación a la muestra la conformaron 12 docentes de la Unidad Educativa “Replica Veintiocho de Mayo. Como conclusión es reflejado que la integración participativa y la avenencia son componentes esenciales para sustentar entre clima institucional y desempeño docente ha sido localizada una correlación importante, reflejando elevados índices de clima y desempeño. Suponiendo que cuando exista un adecuado clima en el centro educativo, los docentes tienden a desenvolverse eficientemente en el aprendizaje como el estudiante. Los esquemas de desempeño profesional directivo analizan las actividades precisas para mejorar las actividades laborales que los directores y personal administrativo debería desarrollar para llegar a establecer los objetivos planteados según los lineamientos dentro del marco del buen vivir.

Mientras que, en el contexto nacional, se encontraron investigaciones como las de: Jaramillo (2019), en su tesis: Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la institución educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019. Su finalidad fue definir la asociación que hay entre la gestión educativa y el clima organizacional en profesores del Centro Educativo Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran - 2019. La metodología concierne a una investigación cuantitativa de nivel descriptivo, de tipo prospectivo, transeccional, diseño no experimental transversal descriptivo, la muestra la conformaron 32 profesores. Como técnica se emplearon las encuestas, y como instrumento los cuestionarios. Los productos evidencian que un 43.8% de los profesores contemplan que hay relación entre la gestión educativa de forma regular, entre tanto el 8.13% precisa que los profesores mencionaron que el centro educativo tiene una gestión educativa óptima y el 37.5%, seguido de un 34.4% de los profesores encuestados manifestaron que había una gestión educativa regular y buena de forma respectiva con un buen clima institucional. Como conclusión precisa que

hay correlación importante entre la gestión educativa y el clima organizacional en sus diversas dimensiones que le componen con una contrastación de hipótesis X 2: 5.991.

También, Effio (2018), en la tesis tesis: Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. El propósito fue establecer la asociación que hay entre gestión educativa clima institucional en profesores del Centro Educativo N°80414 Ricardo Palma Pacasmayo – 2017. El universo poblacional lo conformaron quince profesores del centro educativo, el diseño de estudio es correlacional, como técnica se aplicaron las encuestas y como instrumentos los cuestionarios. Entre los productos se aprecia que según el valor Sig. (bilateral) = 0.000 < 0.05, aceptando el supuesto de estudio, por tanto, se concluyó que existe correlación entre la primera y segunda variable del estudio, puesto que se percibe un Rho de 0.917 el mismo que en concordancia con los resultados expuestos en el coeficiente de correlación del Rho Spearman es considerado como alta correlación, dicho de otra manera, que hay asociación significativa entre ambas variables.

Cenas, Blaz y Castro (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. El presente estudio se orientó en establecer la relación entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en los centros educativos públicos del distrito de La Esperanza, de la UGEL N° 02 – 2020. 191 profesores de secundaria pertenecientes a trece colegios públicos, conformaron la muestra. Como instrumento fue usado el instrumento de Bris (1999), sobre clima institucional, en tanto que para la variable desempeño docente se empleó un cuestionario sugerido por el Minedu; los mismos se validaron a través de juicio de expertos. Los resultados han identificado la relación directa ($r_s=$) y muy significativo ($p<0.1$) de las variables clima institucional y desempeño docente que se midieron a través de la correlación de Spearman. La apreciación del personal docente en función al clima institucional ha sido regular (46%), mientras que el desempeño docente es bueno (32%). Por lo que se refiere a las dimensiones del clima institucional, se concluyó que hay una percepción regular en cuanto a la comunicación (47%), motivación (46%), confianza (42%) y participación (49%)

de los profesores de centros educativos públicos de nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza.

Por su parte, Sosa (2017), en su tesis: La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra. La finalidad ha sido establecer la incidencia de la gestión educativa según lineamientos del buen desempeño docente de las I.E.I de Puente Piedra. En cuanto a su metodología se usó el método deductivo, inductivo y descriptivo, de diseño no experimental, en cuanto al universo poblacional, la misma estuvo conformada por 1,260 profesores de Puente Piedra. Al estimar la dimensión de la muestra se fueron escogidos 294 individuos. Con relación a los instrumentos recopilación de información se utilizaron los cuestionarios. Entre los resultados se tiene que en cuanto a la gestión educativa el 48% manifestó estar de acuerdo, el 26% dijo estar de acuerdo. El 15% manifestó estar en desacuerdo y el 12% estuvo totalmente en desacuerdo. Las conclusiones, reflejan que los centros educativos pueden gestionarse relacionándose su contexto pedagógico y administrativo, mejorando y potenciando el resultado, no descuidando los factores dando garantía a la calidad, estabilidad, así como la influencia en los procedimientos otorgándole competitividad.

Samaniego, Mamani y Pari (2021). Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019. Se determinó la co-relación del clima institucional y la calidad de gestión educativa, se formularon 171 cuestionarios, y se desarrolló de forma transeccional, asimismo se realizó la variación de los datos. Las dimensiones utilizadas para determinar el clima institucional fueron el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo. Para medir la calidad de gestión educativa se utilizó la pedagogía curricular, la administrativa, la organizativa y la comunicativa, obteniendo así la relación que existe entre el liderazgo, la toma de decisiones, el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo, donde el valor de r fue de 0.39 (p -valor= 0.000; $p < 0.05$), 0.393 (p -valor = 0.000; $p > 0.05$), 0.588 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$), 0.567 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$) y 0.351 (p -valor = 0.000; $p < 0.05$) respectivamente con confiabilidad al 95%. Estos resultados nos muestran que,

si existe relación entre el liderazgo, toma de decisiones, compromiso laboral, satisfacción laboral y el trabajo en equipo con la calidad de gestión educativa. Concluyendo que hay relación positiva entre el clima institucional y la calidad de gestión educativa pero moderada, se tienen que seguir trabajando para obtener una calidad en la gestión educativa de los colegios de la provincia de Padre Abad, puesto que esto dependerá mucho del liderazgo la toma decisiones, el compromiso y la satisfacción laboral, para ello los directivos de los diferentes centros educativos, deben de buscar estrategias para optimizar el ambiente institucional y así mejorar la calidad de la gestión educativa en la provincia de Padre Abad.

A nivel local, De la Cruz (2019), en su tesis: Gestión del director y desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú”, 2016. Su objetivo fue definir como la gestión del director incide en el desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú”. Para eso el estudio fue correlacional-descriptivo. La muestra estuvo constituida por 29 docentes, fue aplicado como técnica las encuestas, y como instrumento los cuestionarios. Los resultados evidencian que la gestión directiva muestra altos niveles, se validó por el 55.26%; no obstante, hay un porcentaje de 34.5% que estima la gestión del director en niveles regulares, igualmente en cuanto al desempeño de los docentes, el 58.6 % de ellos cuenta con una práctica regular, no obstante, el 41.4% de docentes considera al desempeño docente elevado. Concluyendo que existe correlación significativa al $5\%=0.05$, con relación proporcionada, dado que el progreso de nivel de una incide en la otra, en igual nivel se muestra elevado.

Haciendo referencia al enfoque teórico de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente, la teoría de Maslow, evidencia la relación y conducta humana dentro de un organismo, en el cual puede manifestarse que un clima institucional positiva, contribuye para que el personal directivo, docente y administrativo desempeña su labor académica de forma eficaz, efectiva y de calidad, ofreciendo de esta forma una óptima calidad en un entorno real (Maslow, 1982).

En la teoría de Sistemas, Likert, mencionado por Brunet (2004) propone que la conducta de los empleados es ocasionada mayormente por la conducta

administrativa, así como por el contexto organizacional que los mismos distinguen y, en parte por los datos, perspectivas, destrezas y valores. Igual sustenta que las reacciones de individuos ante cualquier situación siempre estarán en función de las percepciones que se tiene de la misma. Siendo importante la percepción de las cosas y no su contexto subjetivo.

Mientras que las teorías que respaldan la variable clima institucional, está la Teoría de Mc Clelland, está enfocada en tres: logro; promoción por sobresalir, fortalecimiento e inscripción definida como: necesidad de logro: promoción por sobresalir, por poseer desarrollo sobre diversas reglas, por combatir para triunfar. Necesidad de poder: Menester de conseguir que los demás se dirijan como no lo habrían hecho de otra manera. Necesidad de Afiliación: Anhelos de obtener vínculos amistosos y próximos (Molero y Morales, 2011).

Por su parte la Teoría de las relaciones humanas de Víctor Murillo, guarda relación con grupos de pequeñas unidades organizacionales, no se puede dejar de conocer, con relación a su estructura, funcionalidad, dinámica, estructura interna y liderazgo eficiente. Por ello, la consistencia y sobrevivencia de las organizaciones se afecta por transformaciones imprevistas por la comunidad actual, en otro sentido, las correlaciones humanas, han promovido reflexiones críticas sobre el sentido de la vida, preparándonos para satisfacer los requerimientos existenciales axiológicos a través de la meditación, asunción, ejercicio de valores, así como su correlación con su mismo ser, así como los otros y su contexto (Molero y Morales, 2011).

Por lo que se refiere al enfoque conceptual de la variable: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo; es una manera de alcanzar, ordenar y trasladar, bien sea el sistema académico como la organización escolar; sin embargo, solamente es así, cuando la estimación estratégica transformacional y situacional es reconocido como uno de sus compendios y solamente en la disposición en la cual antecede, rige y conduce a la acción educativa de manera que, en las actividades diarias de educación, sean procesos prácticos generadores de decisiones y comunicaciones específicas (Pozner, 2003).

De acuerdo con Alarcón (2013) la gestión es un número de acciones organizadas de un centro, que plantea como fin lograr los propósitos académicos en el contexto nacional e internacional. Por ello, las actividades del personal directivo es establecer las medidas convenientes con la finalidad de que sus propósitos se concreten. De acuerdo con Flores (2012) la gestión educativa busca establecer discernimientos y la praxis en relación en el orden de la institución educativa, como son los procesos administrativos, especialistas y malla curricular. En este sentido son los procesos que deben ser realizados en el transcurrir de los procedimientos educativos para ser concluido en el salón de clases.

En cuanto a las dimensiones de la gestión educativa en el desempeño del personal docente, la primera dimensión es condiciones laborales, Chiavenato (2007) señala que es el concepto físico en que el trabajador se halla al ocupar un rol en una organización. Es el contexto físico que envuelve a los empleados cuando desempeña un cargo. Sobre lo anterior Cortez (2002), considera que la condición de trabajo es definida como las características laborales que pudiera mantener influencia relevante en el desarrollo de riesgos para la seguridad y la sanidad de los empleados.

Por su parte la dimensión supervisión, para Ford y Jones (1995), es una de las metodologías de formación técnica de las carreras de apoyo, puesto que es manifestado de forma particular en las ocupaciones laborales en la cual es relevante la conducción de las correlaciones: es dirigido para el progreso de profesionales muy completos y con competencia. Estos procesos de composición aparecen como un proceso indeleble con el cual se enfrentan los profesionales. Indubitablemente que la praxis corrobora que, en la profesión auxiliar, el progreso a nivel de profesiones, está expreso en un progreso individual, de manera que, sin el mismo, no existe realmente aquél, dado que los comportamientos, han constituido una dimensión esencial en la calidad profesional.

La tercera dimensión, involucramiento laboral, es definido por Nalbadian y Shotter, (1997), como la coexistencia de una organización o componente que usa el talento humano para colaborar en las disposiciones en la estructura laboral

y en una gran diversidad de planes de involucramiento. El involucramiento laboral beneficia a trabajadores y organismos con mayor autonomía y colaboración para tomar determinaciones, conduce a una mayor inclinación por el trabajo y gran satisfacción.

La última dimensión realización personal, según Pérez (2010) la baja realización personal, está relacionada con la insatisfacción laboral, al sentirse poco realizada, contando con pocos deseos de desistir de su carrera profesional. Otorgándose una respuesta negativa para con su propia persona y con su entorno. Así también se da un detrimento del autoconcepto, con sensación de inadecuado e insuficiente y de desconfianza de sus destrezas. Es decir, se define como una tendencia del profesional en este caso de docentes a evaluarse de forma negativa, y de manera específica ese análisis negativo afecta al desarrollo laboral, así como la correlación con el estudiantado, padres de familia y compañeros de trabajos con los cuales se relaciona claramente.

La relevancia de la gestión educativa, surge en su distribución, dado que este procedimiento ha consolidado los funcionamientos del centro educativo, no solo involucra al equipo directivo del centro educativo, sino también a todo el contexto educativo. Comprendiendo a partir de la planificación con la finalidad de alcanzar fines determinados y procedentes de diferentes proyectos y planes que en el centro educativo se obtienen. La gestión educativa busca contribuir a desarrollar modernas capacidades en sus empleados, lo cual favorecen la optimización en la calidad de servicios, mediante el trabajo en grupo, y así progresar (Turbí, 2017).

Fundamentalmente, esta gestión está caracterizada por una visión – misión desarrolla las proporciones actuales de un organismo para dar solución a establecidas soluciones o alcanzar un propósito establecido. Este procedimiento es acción y, como tal ha comprometido a todo el grupo educativo, es esencial alcanzar que la totalidad de involucrados en la gestión educativa conduzcan a un mismo rumbo, con la finalidad de alcanzar lo requerido, y así optimizar el proceso de manera indeleble. Los factores que tiene la gestión educativa transcendental son reconocidos como esenciales para nombrar, planificar,

ordenar, y dar seguimientos a planes de intervenciones institucionales para su optimización (Lujambio, 2009).

En relación a la variable clima, institucional es de precisar que este es definido como el entorno creado en un centro educativo de educación, mediante las experiencias diarias de los órganos de dicha organización educativa. Este ambiente ha incluido procesos como el comportamiento entre los órganos, correlaciones interpersonales, información y el modo de gestionar. El clima organizacional propicio o apropiado es esencial para una labor efectiva del centro educativo, puesto que contribuye a la creación de contextos de convivencias armoniosas (Mintzberg, 1984).

Según Hall (1996), clima son un vínculo de propiedades de los ambientes laborales, percibidos de forma continua o indirecta por el personal que labora, que han supuesto ser un poderío que incide en el comportamiento de los mismos. Goncalves (2001), lo puntualiza como una anomalía que interviene que media en los componentes de los sistemas organizacionales y las tendencias motivacionales traducidas en una conducta que ha tenido efectos sobre la organización.

El clima en centros educativos para Fernández y Asensio (2007), son la serie de particularidades psico-sociales de un centro educativo, establecida por los diversos componentes a nivel estructural, personal y funcional del centro educativo que cuenta con un esencial proceso, condicionante de sus resultados académicos.

En cuanto a la importancia del clima institucional, para Chiavenato (1998), envuelve gran riqueza en las investigaciones académicas al patrocinar los saberes y métodos de distintas especializaciones siendo una de ellas la antropología, la psicología y la sociología, ni los estudios positivistas de variables, en la exploración por aumentar la calidad y la rentabilidad, las cuestiones van más allá, tiene que ver con diversas nociones que rigen en el paradigma institucional que ha resultado se muchas veces.

El clima institucional cuenta con varias dimensiones, sin embargo, para este estudio se han establecido las relacionadas con el tema de investigación. La

primera dimensión es el trabajo en equipo, para Páez (2001), el trabajo en equipo tiene que ver con el número de individuos que favorecen e interactúan para alcanzar fines en conjunto, establecido en la unión de propósitos de aportes, discernimientos, destrezas y actividades ejercidas por sus suplementarios.

Uthe (2006), refiere que los equipos tienen un rol fundamental de la manera en la que son desarrolladas las actividades comerciales, la discrepancia en relación a equipos de trabajo, es que el equipo produce sinergias positivas mediante esfuerzos coordinados. Es decir, los resultados de sus esfuerzos han sido mayores que el total de su aporte individual.

La segunda dimensión, comunicación, la expresión comunicación proviene del latín *comunicare* que representa hacer a otro partícipe de lo que se posee. Durán (2005), considera que la comunicación es el acto de comunicar o comunicarse, se comprende como el procedimiento por el cual se transfiere y reciben unos datos. En las instituciones educativas, la comunicación son factores relevantes porque permiten organizar nociones de la organización con la de los trabajadores en busca de iguales propósitos, en conjunto se alcanzan beneficios para el desarrollo de los empleados que ha conllevado a la efectividad en actividades desarrolladas y grandes ganancias para la empresa. Mientras que Fernández (2007), indica que la comunicación es un componente esencial que contribuye a expresar la opinión y es muy importante otorgarle un rol relevante en el contexto diario, dado que los individuos no son solitarios, va a depender de otros para sobrevivir, socializar es una parte esencial de las personas, así también una eficiente comunicación podría contribuir al éxito de las personas.

La tercera dimensión es percepción del docente, para Sánchez (2005), los centros educativos son zonas en la cual se aprende a ser ciudadanos comprometidos con el contexto que le rodea. Valores que se manifiestan en la correlación que hay entre los miembros de la comunidad, en la manera como conviven en el tiempo y luego son transferidos a otros aspectos. El progresivo aumento de los centros educativos, ha demandado que el personal directivo dirija su visión a otorgar espacios de avance para sus colaboradores; desarrollar y ejecutar planes de formación, favoreciendo solamente al desarrollo de la forma

de hacer (capacidades activas y habilidades técnicas), sino a sus maneras de ser (habilidades, comportamiento e integridades).

La cuarta dimensión es la motivación, la cual se define como la conjetura o énfasis descubierto en un individuo hacia un establecido medio de complacer un requerimiento, originando o incrementado de esta forma impulsos necesarios para poner en contexto, dicho medio o actividad, o para dejar de realizarlo (Alonso, et al., 2000). La motivación es el incentivo que induce diariamente para complacer los requerimientos o deseos, es relevante tener motivación para desarrollar de forma eficiente las actividades laborales, ser más provecho y feliz en el contexto laboral.

Para finalizar la quinta dimensión, capacitación, para McGregor (2006), es definida como el vínculo de acciones didácticas, encaminadas al aumento de conocimientos, destrezas y comportamientos del personal que trabaja en un centro educativo, en este caso. La capacitación ayuda a los empleados a obtener buen desenvolvimiento en sus comportamientos y venideras ocupaciones, adecuándose a los requerimientos del contexto.

Esencialmente, la capacitación se percibe como procedimientos educativos en un corto período, en donde se emplean instrumentos especializados y planificados a través de los cuales el personal de la organización educativa, en este caso, contarán con los discernimientos y las destrezas requeridas, para aumentar su efectividad en el logro de propósitos planificados por la organización en la que se desempeña.

La importancia del estudio del clima Institucional tiene que ver con facilitar que el personal educativo y los pertenecientes al contexto educativo, sepan sobre los componentes que inciden en el contexto de trabajo y estudio, y que sea administrado de forma eficiente. En el clima institucional, percibido como organización, se reflejan los comportamientos, discernimientos y productos de los que la conforman, en este sentido, por su origen, estos se han constituidos en factores esenciales del clima (Soto, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

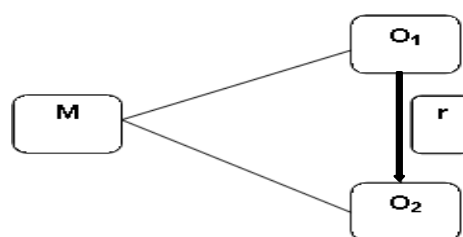
Tipo de estudio

La investigación fue aplicada, tiene que ver con las respuestas efectivas y fundamentadas a problemas detectados, explicado y analizado, este tipo de investigaciones centra su atención en la posibilidad fáctica de practicar las teorías generales, destinando sus esfuerzos a dar solución a inconvenientes y requerimientos que plantean los individuos en la sociedad a corto, mediano o largo período (Marín, 2008).

Enfoque: cuantitativo, dado que utiliza la búsqueda de información para evaluar supuestos en función al cálculo estadístico, con el fin determinar modelos de conducta (Hernández, et al, 2014).

Diseño de investigación

El diseño es no experimental correlacional causal de corte transversal, plantea como propósito la descripción de la causalidad entre las variables en un periodo establecido. Según Kalla (2011), los estudios correlaciones determinan si dos variables tienen correlación o no. Significa evaluar un progreso o depreciación con una variable con un progreso o reducción en la otra variable. Su diseño se explica en el siguiente esquema:



Dónde:

M: Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad.

O₁: Variable independiente: Gestión educativa en el desempeño del personal docente

O₂: Variable dependiente: Clima institucional

r: Causalidad de variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente: Gestión educativa en el desempeño del personal docente

Es una manera de alcanzar, ordenar y trasladar, bien sea el sistema académico como la organización escolar; sin embargo, solamente es así, cuando la estimación estratégica transformacional y situacional es reconocido como uno de sus compendios y solamente en la disposición en la cual antecede, rige y conduce a la acción educativa de manera que, en las actividades diarias de educación, sean procesos prácticos generadores de decisiones y comunicaciones específicas (Pozner, 2003).

Variable dependiente: Clima institucional

Es definido como el ambiente producido en un centro de educación partiendo de las experiencias diarias de los integrantes de dicha organización educativa. Este ambiente comprende cuestiones como la atención interna de integrantes, comunicación, vínculos interpersonales y los modos de gestión. El ambiente organizacional apropiado o beneficioso es esencial para una operatividad efectiva del centro educativo, del mismo modo que generar condiciones de coexistencia armónica (Mintzberg, 1984).

Definición operacional

Variable independiente: Gestión educativa en el desempeño del personal docente

Variable que se operacionalizó a través de 4 dimensiones: condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral y realización personal; con el fin de establecer si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Para medirla, fue aplicado un cuestionario conformado por 28 preguntas.

Variable dependiente: Clima institucional

Variable operacionalizada por medio de 5 dimensiones: trabajo en equipo, comunicación, percepción del docente, motivación y capacitación; teniendo

como fin establecer si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Para medirla, se aplicó un cuestionario conformado por 30 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Son el número total de un fenómeno de investigación, incluida la parte total de la unidad de análisis integrados en él y que deberán ponderarse para una determinada investigación donde se integra un grupo de entidades que cuentan con establecidas particularidades (Tamayo, 2012). La población de la investigación la conformó el personal docente-directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021. En la presente tabla se muestra la repartición de esta.

Tabla 1

Distribución de la población de personal docente-directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021

Condición	Sexo		Total
	Mujeres	Hombres	
Personal docente	22	2	24
Personal directivo	0	1	1
Total	22	3	25

Fuente. Base de datos de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021

Criterios de inclusión

- Personal docente de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.
- Personal directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.

Criterios de exclusión

- Personal docente de otras instituciones educativas públicas del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.
- Personal directivo de otras instituciones educativas públicas del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.

Muestra

Es una fracción escogida de la población o universo poblacional sujeta a investigación, que cuenta con particularidades del total de la población, permitiendo el desarrollo de los resultados (Ñaupas, et al., 2018). La muestra la conformaron 25 docentes y personal directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021

Muestreo

No aplica.

Unidad de análisis

Docente y directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta: es considera como una herramienta para recolectar información mediante interrogatorios a individuos cuyo fin ha sido conseguir sistemáticamente lineamientos relacionados con las definiciones derivadas del problema de estudio que ha sido construido de forma previa (López y Fachelli, 2015). En esta investigación, se empleó la técnica de las encuestas porque facilita recoger los datos y la información proporcionada por de las personas elegidas como parte de la muestra acerca de las variables de estudio.

Instrumentos

El cuestionario: compone una herramienta para recolectar información en la cual se enuncia las interrogantes de manera sistematizada y organizada, las mismas son consignadas por medio de contestaciones a través de sistemas establecidos de registros sencillos (López y Fachelli, 2015). En este estudio, se

elaboró de forma ordenada en función de las dimensiones de cada variable, las preguntas que se usaron en el mismo son cerradas con múltiple opción de respuesta, se aplicaron a los docentes y el director de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021 El cuestionario de la variable independiente: Gestión en el desempeño del personal docente condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral y realización personal; con el propósito de definir si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Con el fin de lograr su medición, se empleó un cuestionario conformado por 28 preguntas.

El cuestionario de la variable dependiente: Clima institucional contará con 5 dimensiones: trabajo en equipo, comunicación, percepción del docente, motivación y capacitación; con el propósito definir si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en un centro educativo de Gran Chimú-2021. Para medirla, se empleó un cuestionario conformado por 30 ítems.

Validez y confiabilidad del instrumento

La validación y confiabilidad se reflejan en cómo los instrumentos se ajustan a los requerimientos de la investigación. Siendo estos constructos concernientes al estudio, a partir de una visión positivista, teniendo como finalidad brindar a los instrumentos y datos recolectados, precisión y la brevedad requerida.

Validez del instrumento

La validez del instrumento fue de contenido, se trata de la aprobación por parte de especialistas, en relación, conveniencia y relevancia de las preguntas, al igual que la adaptación de otras particularidades como indicaciones, los tiempos de realización entre otros sobre las herramientas de medición (Prieto y Delgado, 2010). En este estudio, la validez se ejecutó mediante la aprobación de tres profesionales se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos; luego de revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación.

Confiabilidad del instrumento

La fiabilidad es concebida como el equilibrio de los lineamientos cuando los procesos de medición son repetidos (Prieto y Delgado, 2010). En este estudio los cuestionarios fueron sometidos a una prueba piloto utilizando para ello los datos proporcionados por 20 docentes y personal directivo de I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).

La confiabilidad obtenida en el cuestionario de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo fue de 0.850; teniendo este un nivel bueno.

La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable clima institucional fue de 0.803; teniendo este un nivel bueno.

3.5. Procedimientos

Se elaboraron dos cuestionarios, las preguntas fueron redactadas en función de las dimensiones de cada uno de ellos, se utilizaron preguntas cerradas y para su puntuación la escala de Likert.

Ambos cuestionarios se validaron por especialistas, para ello se realizó la matriz de validación, asimismo se realizó la muestra piloto obteniendo la confiabilidad de los mismos, esta resultó ser buena.

Se aplicaron los instrumentos para recopilar los datos a la muestra seleccionada (personal docente-directivo de la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021) verificando que estos fueran llenados de forma correcta y se hallen completos.

Los resultados fueron trasladados a una base de información en Excel tanto de las variables como de sus dimensiones.

3.6. Métodos de análisis de datos

- Estadística descriptiva

Matriz Excel de datos con el contenido derivado de los cuestionarios de las dos variables y de sus dimensiones.

Elaboración de tablas para distribuir las frecuencias y porcentajes.

- Estadística inferencial

En la contratación de las hipótesis de estudio tanto general como específicas, se empleó el programa de estadística para ciencias sociales (SPSS V26).

Se empleó la prueba de Kolmogórov-Smirnov con un grado de significancia al 5% para el análisis de la normalidad de la muestra y como estas no se distribuyen con normalidad, se usó el Coeficiente de Correlación de Pearson para la contrastación de las hipótesis de estudio.

3.7. Aspectos Éticos

Con la necesidad de proteger la información a lo largo del procedimiento del estudio, se consideraron los siguientes aspectos éticos:

- Consentimiento informado: se aseguró que los participantes colaboren en el estudio por propia voluntad dado que la investigación es compatible con sus preferencias, intereses y valores.
- Selección equitativa de los individuos: los individuos seleccionados fueron elegidos por estar relacionados a la problemática de interés.
- Libre Participación: más que aplicar los cuestionarios a los participantes, implicó el conocimiento que tienen estos acerca de la temática del cuestionario.
- Respeto: aspecto importante en cualquier investigación, se trató a cada uno de ellos como agentes autónomos cuidando su integridad.
- Retribución y beneficio: se siguieron las premisas, incrementando beneficios disminuyendo cualquier posibilidad de daño y no perjudicar a ningún participante.

IV. RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 2

Niveles de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

NIVELES	Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo	
	f	%
Mala	0	0
Regular	5	20
Buena	20	80
TOTAL	25	100

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo

En la tabla 2, se observa que el 80% del personal docente-directivo consideran buena la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo, en tanto que el 20% la consideran regular y el 0% mala. Por ende, es posible identificar que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú, es buena.

Tabla 3

Niveles de las dimensiones de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

NIVELES	Condiciones laborales		Supervisión		Involucramiento laboral		Realización personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
	Mala	0	0	0	0	0	0	0
Regular	2	8	4	16	7	28	6	24
Buena	23	92	21	84	18	72	19	76
TOTAL	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo

En la tabla 3 se observa que el nivel más elevado en las dimensiones de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo es la buena, en las siguientes ponderaciones: condiciones laborales con 92%,

supervisión con 84%, involucramiento laboral con 72% y realización personal con 76%.

Tabla 4

Niveles del clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Niveles	Clima institucional	
	f	%
Malo	0	0
Regular	1	4
Bueno	24	96
TOTAL	25	100

Fuente. Base de datos del clima institucional

En la tabla 4 se observa que el 96% del personal docente-directivo, refieren que el clima institucional es bueno, mientras que el 4% consideran que es regular y un 0% lo percibe como malo. Por tanto, se identifica que el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú es bueno.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones del clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Niveles	Trabajo en equipo		Comunicación		Percepción del docente		Motivación		Capacitación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8
Regular	4	16	1	4	0	0	0	0	11	44
Bueno	21	84	24	96	25	100	25	100	12	48
TOTAL	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente. Base de datos de la calidad educativa

En la tabla 5, se observa que el mayor nivel en las dimensiones de la variable clima institucional es el bueno, en las siguientes ponderaciones: trabajo en equipo 84%, comunicación con un 96%, percepción del docente con 100%, motivación con 100% y capacitación con 48%.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,933	25	,104
Clima institucional	,966	25	,541
Condiciones laborales	,942	25	,162
Supervisión	,837	25	,001
Involucramiento laboral	,941	25	,159
Realización personal	,946	25	,199

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional.

En la tabla 6 se presenta la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para muestras inferiores a los 50 ($n < 50$), reflejándose que los niveles de significancia de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional son mayores al 5% ($p < 0.05$) quedando demostrado que presentan un comportamiento normal, de acuerdo con este resultado, es pertinente el uso de la prueba no paramétrica de correlación de Pearson para comprobar que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_G: La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 7

Tabla cruzada de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo		Clima institucional		Total
		Regular	Bueno	
Regular	Nº	1	4	5
	%	4,0%	16,0%	20,0%
Buena	Nº	0	20	20
	%	0,0%	80,0%	80,0%
Total	Nº	1	24	25
	%	4,0%	96,0%	100,0%

Correlaciones

		Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo	Clima institucional
Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo	Correlación de Pearson	1	,702**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional.

En la tabla 7 se aprecia que el 80.0% del personal docente-directivo, indican que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo es buena y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r= 0.702$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 8

Coeficiente de determinación entre la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,702	,492	,470	7,129

a. Predictores: (Constante), Gestión educativa

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en un 49.2% en el clima institucional, el 50.8% es influido por otros factores.

Hipótesis específicas

H₁: Las condiciones laborales influyen significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 9

Tabla cruzada de las condiciones laborales y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Condiciones laborales	Clima institucional			Total
	Regular	Bueno		
Regular	N°	1	1	2
	%	4,0%	4,0%	8,0%
Buena	N°	0	23	23
	%	0,0%	92,0%	92,0%
Total	N°	1	24	25
	%	4,0%	96,0%	100,0%

Correlaciones

	Condiciones laborales	Clima institucional
Correlación de Pearson	1	,703**
Sig. (bilateral)		,000
N	25	25

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

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional.

En la tabla 9 se aprecia que el 92.0% del personal docente-directivo, consideran que las condiciones laborales son buenas y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r= 0.703$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las condiciones laborales influyen significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 10

Coefficiente de determinación entre las condiciones laborales y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,703	,494	,472	7,116

a. Predictores: (Constante), Condiciones Laborales

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

Las condiciones laborales influyen en un 49.4% en el clima institucional, el 50.6% es influido por otros factores.

H₂: La supervisión influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 11

Tabla cruzada de la supervisión y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Supervisión		Clima institucional		Total
		Regular	Bueno	
Regular	N°	0	4	4
	%	0,0%	16,0%	16,0%
Buena	N°	1	20	21
	%	4,0%	80,0%	84,0%
Total	N°	1	24	25
	%	4,0%	96,0%	100,0%

Correlaciones			
		Supervisión	Clima institucional
	Correlación de Pearson	1	,491*
Supervisión	Sig. (bilateral)		,013
	N	25	25

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

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional.

En la tabla 11 se aprecia que el 80.0% del personal docente-directivo, consideran que la supervisión es buena y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.491$ (correlación positiva moderada), con nivel de significancia $p = 0.013$ menor al 5% ($p < 0.05$), se comprueba que la supervisión influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 12

Coeficiente de determinación entre la supervisión y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,491	,241	,208	8,718

a. Predictores: (Constante), Supervisión

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

La supervisión influye en un 24.1% en el clima institucional, el 75.9% es influido por otros factores.

H₃: El involucramiento laboral influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 13

Tabla cruzada del involucramiento laboral y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Involucramiento laboral		Clima institucional		Total
		Regular	Bueno	
Regular	N°	0	7	7
	%	0,0%	28,0%	28,0%
Buena	N°	1	17	18
	%	4,0%	68,0%	72,0%
Total	N°	1	24	25
	%	4,0%	96,0%	100,0%

Correlaciones			
		Involucramiento laboral	Clima institucional
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	1	,668**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

En la tabla 13, se aprecia que el 68.0% del personal docente-directivo consideran que el involucramiento laboral es bueno y clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r= 0.668$ (correlación positiva moderada), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el involucramiento laboral influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 14

Coefficiente de determinación entre el involucramiento laboral y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,668	,446	,422	7,447

a. Predictores: (Constante), Involucramiento Laboral

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

El involucramiento laboral influye en un 44.6% en el clima institucional, el 55.4% es influido por otros factores.

H4: La realización personal influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 15

Tabla cruzada de la realización personal y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Realización personal		Clima institucional		Total
		Regular	Bueno	
Regular	N°	1	5	6
	%	4,0%	20,0%	24,0%
Buena	N°	0	19	19
	%	0,0%	76,0%	76,0%
Total	N°	1	24	25
	%	4,0%	96,0%	100,0%

Correlaciones			
		Realización personal	Clima institucional
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	25	25

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

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

En la tabla 15, se aprecia que el 76.0% del personal docente-directivo consideran que la realización personal es buena y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.756$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la realización personal influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Tabla 16

Coefficiente de determinación entre la realización personal y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,756	,571	,553	6,551

a. Predictores: (Constante), Realización Personal

Fuente. Base de datos de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional

La realización personal influye en un 57.1% en el clima institucional, el 42.9% es influido por otros factores.

V. DISCUSIÓN

Actualmente los centros educativos están sometidos a desafíos y transformaciones constantes, como resultado de la conducta de ambientes en los que se desarrollan, saturados de incertidumbres, como resultado de los ambientes internos y externos, situación que se refleja en los centros educativos que tienen como desafío instruir estudiantes eficientes según la demanda de la sociedad, empresas y organizaciones entre otros. Como resultado, en la actualidad los centros educativos necesitan establecer un clima institucional conforme a la demanda, lo cual beneficie la calidad en la educación (Pérez, 2012)

Por consiguiente, entre los compromisos de los docentes, está el guiar y proporcionar los procesos de enseñanza-aprendizaje con el fin de propiciar en los estudiantes modernos conocimientos, los mismos que pueden servirle para optimizar su calidad de vida, así como el contexto que le rodea, consecuentemente, no existe lugar para improvisar y la carencia de planificaciones adecuadas; los directivos solamente no deben orientar sus ocupaciones en el ámbito de la administración, contrariamente, deben conducir y proponer al personal docente nuevas herramientas para el desarrollo de sus actividades escolares. Dado que optimizar el aprendizaje, ha sido un compromiso que debe ser asumido en la nación, responsabilidad que recae sobre los ciudadanos que deciden elegir como carrera la educación, bajo ese contexto los directores como líderes pedagógicos deben atenuar un ambiente reflexivo el cual contribuya a desarrollar labores en conjunto con los docentes, garantizando el logro de destrezas que plantea en el Currículo Nacional (Lujan, 2017).

Ciertamente, entre las expectativas de los centros educativos de nivel público, es que alcancen una formación educativa de calidad, con una indeleble deliberación de los quehaceres educativos con la finalidad de intervenirla y orientarla. Tanto las autoridades regionales como locales han incorporado en su actividad una optimización de éstas y para que esto ocurra, se requiere el desarrollo de acciones analísticas que se han concebido como procedimientos modernos e indelebles de preparación y evaluación que han generado datos que

contribuyan a la reflexión en relación a los hechos educativos, y consecuentemente, actuar en función a ello (Chávez y Olivos, 2019).

En este sentido, la gestión educativa en el desempeño del personal docente y el clima institucional han constituido un factor esencial para percibir y evaluar datos claros y confiables en relación al contexto de procesos educativos, así como sus elementos y especialistas que en el colaboran y lo han posibilitado. Por ello, se deben proporcionar datos valiosos que beneficien a los educadores en su aprendizaje, así también favorecer a que los docentes estén satisfechos con las funciones desempeñadas.

En función a lo antes mencionado, la gestión educativa, ha supuesto diversos contextos de compromiso institucional que se caracteriza debido a amplios y profundos conocimientos de lo que ocurre, bien sea en los ambientes como adentro de los sistemas educativos. Solamente mediante conocimientos profundos de procedimientos en dirección a la sociedad, así como destrezas y precariedades del sistema educativo y otros representantes de la sociedad. Por tanto, el desarrollo de diversos espacios y experiencias de participación, mediante los que se han desarrollado conexiones, siendo un punto de encuentro de involucrados en los sistemas educativos y otros especialistas en la materia. Mediante estos espacios se posibilita que las diversas unidades del proceso educativo ejecuten conocimientos de los requerimientos del contexto su destreza para dar respuestas a estos procesos (Tutivén, 2018).

La gestión educativa influye en el clima institucional positiva o negativamente, según se desenvuelvan el personal directivo-docente. De este proceso surge la relevancia de conocer a los docentes que laboran en los centros educativos, puesto que de ellos va a depender el triunfo o derrota de las instituciones educativas, apoyo esencial para cumplir con los objetivos y visiones institucionales. Haciendo referencia a los resultados estadístico de la investigación, se tiene que en la tabla 2, se observa que el 80% del personal docente-directivo consideran buena la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo, en tanto que el 20% la consideran regular y el 0% mala. Por ende, es posible identificar que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú, es

buenas. En función de los resultados antes mostrados, cabe comparar los mismos con el estudio realizado por Vega (2020), en el mismo que concluye que en la actualidad académica han evidenciado que los centros educativos han ido cambiando, transformándose en instituciones de enseñanza que debería ser bien estructurada, y sea renovada de forma continua, teniendo presente los requerimientos futuros y actuales. Al respecto, la gestión educativa actúa como mediador para activar la inspiración, motivación, soporte y disposición en la dirección eficaz para lograr una alta efectividad de docentes y optimización académica.

Mientras que en la tabla 3 se observa que el nivel más elevado en las dimensiones de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo es la buena, en las siguientes ponderaciones: condiciones laborales con 92%, supervisión con 84%, involucramiento laboral con 72% y realización personal con 76%. Respecto de estos resultados, si bien no hay un dato estadístico comparable, si es pertinente sustentarlos en la teoría de Sistemas, mencionado por Brunet (2004) la misma que propone que la conducta de los empleados es ocasionada mayormente por la conducta administrativa, así como por el contexto organizacional que los mismos distinguen y, en parte por los datos, perspectivas, destrezas y valores. Igual sustenta que las reacciones de individuos ante cualquier situación siempre estarán en función de las percepciones que se tiene de la misma. Siendo importante la percepción de las cosas y no su contexto subjetivo.

A su vez, en la tabla 4 se observa que el 96% del personal docente-directivo, refieren que el clima institucional es bueno, mientras que el 4% consideran que es regular y un 0% lo percibe como malo. Por tanto, se identifica que el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú es bueno. Estos resultados pueden ser contrastados y complementados con los del estudio de Díaz y Merino (2020), en el cual se concluye que, lo percibido por el personal docente en cuanto a los niveles del clima institucional es bueno para un 54% y el grado de desempeño docente es bueno para el 51%. Por ello, coexiste una correlación directa con un valor $r_s = 0.374$ de nivel medio y muy significativo ($p < .01$), entre la dimensión comunicación del clima organizacional con las

dimensiones del desempeño docente, de acuerdo con lo apreciado por el personal docente de las instituciones educativas públicas de nivel secundario de la UGEL N° 03 - Trujillo - 2017.

En tanto, que en la tabla 5, se observa que el mayor nivel en las dimensiones de la variable clima institucional es el bueno, en las siguientes ponderaciones: trabajo en equipo 84%, comunicación con un 96%, percepción del docente con 100%, motivación con 100% y capacitación con 48%. Para comparar estos resultados, se tiene el estudio realizado por Sosa (2017), en el que entre sus resultados se tiene que en cuanto a la gestión educativa el 48% manifestó estar de acuerdo, el 26% dijo estar de acuerdo. El 15% manifestó estar en desacuerdo y el 12% estuvo totalmente en acuerdo. Las conclusiones, reflejan que los centros educativos pueden gestionarse relacionándose su contexto pedagógico y administrativo, mejorando y potenciando el resultado, no descuidando los factores dando garantía a la calidad, estabilidad, así como la influencia en los procedimientos otorgándole competitividad.

Correspondiente a la hipótesis general, se tiene que en la tabla 7 se aprecia que el 80.0% del personal docente-directivo, indican que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo es buena y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.702$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Asimismo, la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en un 49.2% en el clima institucional, el 50.8% es influido por otros factores. Los resultados antes mostrados pueden ser con facilidad comparados con los conseguidos en el estudio realizado por Effio (2018), puesto que entre los productos se aprecia que según el valor Sig. (bilateral) = $0.000 < 0.05$, aceptando la hipótesis de estudio, por tanto, se llega a la conclusión de que existe una relación de variables gestión educativa y clima institucional, dado que se refleja un valor de Coeficiente de correlación R igual a 0.917 el cual, en concordancia a la tabla expuesta para el coeficiente de correlación de la Rho Spearman es considerado como una

correlación alta, dicho de otra manera, que hay asociación significativa entre ambas variables.

Es pertinente también, comparar los resultados de la hipótesis general con el estudio de De la Cruz (2019), puesto que sus resultados evidencian que la gestión del director está en un nivel alto, validado por el 55.26%; no obstante, hay un porcentaje de 34.5% que califica la gestión del director en niveles regulares, igualmente en cuanto al desempeño de los docentes, el 58.6% de ellos cuenta con un desempeño regular, no obstante, el 41.4% de docentes considera al desempeño docente como un nivel alto. Concluyendo que existe correlación significativa al $5\%=0.05$, con relación proporcional, dado que el progreso de nivel de una incide en la otra, en igual proporción incrementada.

Sumado a los datos estadísticos, se debe incluir el sustento de la teoría de Maslow (1982), la misma que evidencia la relación y conducta humana dentro de un organismo, en el cual puede manifestarse que un clima institucional positiva, contribuye para que el personal directivo, docente y administrativo desempeña su labor académica de forma eficaz, efectiva y de calidad, ofreciendo de esta forma una óptima calidad en un entorno real.

Correspondiente a la primera hipótesis específica; en la tabla 9 se aprecia que el 92.0% del personal docente-directivo, consideran que las condiciones laborales son buenas y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r= 0.703$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p= 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que las condiciones laborales influyen significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Asimismo, las condiciones laborales influyen en un 49.4% en el clima institucional, el 50.6% es influido por otros factores. Los resultados antes encontrados pueden complementarse con lo que Troya, Troya y Troya (2019), hallan en su investigación, donde llegan a la conclusión que la integración participativa y la avenencia son componentes esenciales para sustentar entre clima institucional y desempeño docente ha sido localizada una correlación importante, reflejando los altos niveles de clima y desempeño. Suponiendo que cuando exista un adecuado clima en el centro educativo, los docentes tienden a desenvolverse eficientemente en el

aprendizaje como el estudiante. Los esquemas de desempeño profesional directivo analizan las actividades precisas para mejorar las actividades laborales que los directores y personal administrativo debería desarrollar para llegar a establecer los objetivos planteados según los lineamientos dentro del marco del buen vivir.

Para la segunda hipótesis específica, se tiene que en la tabla 11 se aprecia que el 80.0% del personal docente-directivo, consideran que la supervisión es buena y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.491$ (correlación positiva moderada), con nivel de significancia $p = 0.013$ menor al 5% ($p < 0.05$), se comprueba que la supervisión influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Asimismo, la supervisión influye en un 24.1% en el clima institucional, el 75.9% es influido por otros factores. Sobre estos resultados, es factible sumar los encontrados por De la Cruz (2019), puesto que en su estudio se evidencia que la gestión del director está en un nivel alto, validado por el 55.26%; no obstante, hay un porcentaje de 34.5% que califica la gestión del director en niveles regulares, igualmente en cuanto al desempeño de los docentes, el 58.6% de ellos cuenta con un desempeño regular, no obstante, el 41.4% de docentes considera al desempeño docente como un nivel alto. Concluyendo que existe correlación significativa al 5%=0.05, con relación proporcional, dado que el progreso de nivel de una incide en la otra, en igual proporción incrementada.

En relación a la tercer hipótesis específica, en la tabla 13, se aprecia que el 68.0% del personal docente-directivo consideran que el involucramiento laboral es bueno y clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.668$ (correlación positiva moderada), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que el involucramiento laboral influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Asimismo, el involucramiento laboral influye en un 44.6% en el clima institucional, el 55.4% es influido por otros factores. Los resultados presentados guardan cierta cercanía con los del estudio de Jaramillo (2019), puesto que en estos se evidencian que un 43.8% de los

profesores contemplan que hay relación entre la gestión educativa de forma regular, entre tanto el 8.13% precisa que los profesores mencionaron que el centro educativo tiene una gestión educativa óptima y el 37.5%, seguido de un 34.4% de los profesores encuestados manifestaron que había una gestión educativa regular y buena de forma respectiva con un buen clima institucional. Como conclusión precisa que hay correlación importante entre la gestión educativa y el clima organizacional en sus diversas dimensiones que le componen con una contrastación de hipótesis X 2: 5.991.

Correspondiente a la cuarta hipótesis específica, en la tabla 15, se aprecia que el 76.0% del personal docente-directivo consideran que la realización personal es buena y el clima institucional es bueno; mientras que el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.756$ (correlación alta y positiva), con nivel de significancia $p = 0.000$ menor al 1% ($p < 0.01$), se comprueba que la realización personal influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Asimismo, la realización personal influye en un 57.1% en el clima institucional, el 42.9% es influido por otros factores. Estos resultados tienen su correlato en lo encontrado por Cenas, Blaz y Castro (2021), puesto que entre los resultados de su investigación indican que existe una correlación directa ($r_s = .31$) y altamente significativa ($p < 0.1$) entre las variables clima institucional y desempeño docente medidas mediante la correlación de Spearman. La percepción de los docentes en relación al clima institucional es regular (46%) y el desempeño docente es bueno (32%). En relación a las dimensiones del clima institucional, se concluye que en general existe una percepción regular con respecto a la comunicación (47%), motivación (46%), confianza (42%) y participación (49%) por parte de los docentes de instituciones educativas nacionales del nivel secundario de la UGEL N° 02. La Esperanza - 2020.

Cabe añadir también el soporte de la teoría de McClelland, puesto que está enfocada en tres: logro; promoción por sobresalir, fortalecimiento e inscripción definida como: necesidad de logro: promoción por sobresalir, por poseer desarrollo sobre diversas reglas, por combatir para tener éxito. Necesidad de poder: Menester de hacer que los demás se dirijan como no lo habrían hecho de

otra manera. Necesidad de Afiliación: Anhelo de tener vínculos amistosos y próximos (Molero y Morales, 2011). La misma puede ser tomada si se habla de la realización personal, la misma que implica una serie de logros por parte de las personas, en este caso por parte de los docentes y directivos.

Para finalizar en análisis, se puede sostener que la gestión educativa es determinante en procedimientos realizados en los centros educativos, dado que las decisiones administrativas son esenciales para que la parte operativa se aplique de forma eficiente, con la finalidad de impedir que existan inestabilidades a nivel de liderazgo. La participación de toda la sociedad, incluidos personal docente-directivo, representantes, estudiantados en fin toda la comunidad educativa, direcciona el centro educativo a partir de la percepción académica, administrativa, pedagógica, curricular y comunitaria.

Asimismo, el clima institucional en la actualidad ha desarrollado grandes impactos en las empresas; transformándose en un instrumento que permita descubrir de forma directa las percepciones que poseen los empleados sobre el contexto laboral que hay en el centro educativo. Cuando el ambiente en un centro educativo no se torna como el más óptimo, ocasiona inconvenientes como carencia de liderazgo, cordialidad, información, carencia de motivación y responsabilidad en actividades desarrolladas por empleados.

En esa perspectiva, es preciso que los centros educativos mantengan climas favorables, propicio para los diversos factores de sus contextos, bien sea internos (directores y docentes) y a nivel externo otras personas del contexto educativo. Dos factores esenciales y relevantes del clima organizacional; en la manera en la cual valla avanzando o retrocediendo será el avance de las correlacionales entre estos elementos y el centro educativo. El clima institucional, ha sido un tema esencial para todos los centros educativos que han buscado una continua mejora del clima en sus instituciones, con el fin de lograr mayores niveles de calidad en su gestión sin descuidar los recursos humanos. Todo docente desea, ejercer sus labores académicas, en entornos óptimos, en el cual el Director mantenga con el personal docente relaciones e inclusión juntoa toda la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo tiene un nivel bueno según el 80% del personal docente-directivo de una institución educativa de Gran Chimú-2021.
2. El clima institucional tiene un nivel bueno según el 96% del personal docente-directivo de una institución educativa de Gran Chimú-2021.
3. La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021; teniendo un $r = 0.702$ (correlación alta y positiva), y significancia ($p < 0.01$). Y siendo el R cuadrado 0.492, la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en un 49.2% en el clima institucional, el 50.8% es influido por otros factores.
4. Las condiciones laborales influyen significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021; teniendo un $r = 0.703$ (correlación alta y positiva), y significancia ($p < 0.01$). Y siendo el R cuadrado 0.494, las condiciones laborales influyen en un 49.4% en el clima institucional, el 50.6% es influido por otros factores.
5. La supervisión influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021; teniendo un $r = 0.491$ (correlación positiva moderada), y significancia ($p < 0.01$). Y siendo el R cuadrado 0.241, la supervisión influye en un 24.1% en el clima institucional, el 75.9% es influido por otros factores.
6. El involucramiento laboral influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021; teniendo un $r = 0.668$ (correlación positiva moderada), y significancia ($p < 0.01$). Y siendo el R cuadrado 0.422, el involucramiento laboral influye en un 44.6% en el clima institucional, el 55.4% es influido por otros factores.
7. La realización personal influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021; teniendo un $r = 0.756$ (correlación alta y positiva), y significancia ($p < 0.01$). Y siendo el R cuadrado

0.571, la realización personal influye en un 57.1% en el clima institucional, el 42.9% es influido por otros factores

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere al personal directivo de la institución educativa estimular el desempeño académico de los docentes, a través de una eficiente gestión educativa que gestione la participación de los mismos, en programas de capacitación, eventos culturales, científicas y actividades extracurriculares.
2. Se sugiere al Director implementar y ejecutar un plan para mantener y mejorar el clima institucional, que contenga estrategias de comunicación asertiva, motivación, participación y confianza; esto para continuar teniendo un buen clima institucional en el que todos los actores educativos se sientan incluidos y tomados en cuenta.
3. Se recomienda al Director de la institución, de similar manera en que se realiza el monitoreo al personal es preciso también ofrecerle el acompañamiento pertinente, así como asistencia profesional a fin de garantizar una mejor gestión pedagógica de los mismos que redundará en una mejor calidad de enseñanza en beneficio de los estudiantes.
4. Se sugiere al personal directivo ofrecer mayor flexibilidad en el cumplimiento de normas, reglas, políticas, procedimientos, por parte de los docentes, facilitando el accionar de los mismos, reduciendo la burocracia y potenciando mayor innovación tecnológica en la institución educativa, esto contribuirá a mejorar su motivación en su quehacer docente.
5. Se sugiere al director, realizar una revisión del reglamento interno, enfocándose en las funciones que se le asigna a sus docentes y personal administrativo, para que las mismas puedan ser asignadas según su capacidad, disposición, preparación e idoneidad; buscando estrategias motivacionales para que la comunidad educativa en conjunto se involucre y se logren los objetivos educativos propuestos por la institución.
6. Se recomienda al personal docente y administrativo del centro educativo, tener una participación activa y permanente en las actividades curriculares y extracurriculares propuestas por los directivos, con el fin de aunar esfuerzos para obtener una óptima calidad educativa en la institución.

REFERENCIAS

- Alarcón, S. (2013). *Gestión educativa y calidad de la educación en instituciones privadas en Lima Metropolitana* [Tesis de maestría]. Universidad San Martín de Porres.
- Alonso, E., Sánchez, J., Tejero, B. y Retama, M. (2000). *Clima y cultura de los equipos de trabajo. Dos constructos de trabajo*. Editorial Biblioteca Nueva. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Brunet, L. (2011). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Editorial Trillas
- Cenas, F. Blaz, F. y Castro, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Pol. Con.* (Edición núm. 58) Vol. 6, No 5, pp. 964-979.
- Chávez, M. y Olivos, M. (2019). *Gestión educativa y desempeño docente en la institución educativa Modelo Trujillo*. [Tesis de Maestría] Universidad Católica de Trujillo.
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. Mc Graw Hill.
- Cortes, J. (2002). *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales*. 3ª Ed.
- De la Cruz, S. (2019). *Gestión del director y desempeño docente del CETPRO “Gran Chimú”, 2016*. [Tesis de Maestría], Universidad san Pedro.
- Díaz, E. y Merino, T. (2020). Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N° 03 - Trujillo - 2017. *Revista Perfiles de las Ciencias Sociales* 8(15) 180-207. [Http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles](http://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles).

- Durán, Á. (2005). *Nuevas tendencias en la comunicación corporativa: Aplicación de un modelo de corporativo universitario*. [Tesis doctoral]. Universitat Jaume I.
- Effio, M. (2018). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017*. [Tesis de Maestría], Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández, F. (2007). *La gestión de la nueva comunicación interna. Análisis de la aplicación de las tecnologías de la información en los procesos de comunicación interna de las universidades de la Comunidad Valenciana*. [Tesis de Posgrado], Universitat Jaume I.
- Flores, D. (2012). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011*. Tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ford, H. y Jones, A. (1995). *La supervizione dei tirocini nel servizio sociale*. Trento: Erickson.
- Goncalves, A. (2001). Fundamentos del clima organizacional. *Sociedad Latinoamericana para la Calidad* 1(1) 1-12
- Hall, R. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana.
- Hernández, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Jaramillo, N. (2019). *Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la institución educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019*. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Kalla, S. (2011). Estudio correlacional. Blog explorable. Disponible en <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>
- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.

- Lujambio, A. (2009) Modelo de Gestión Educativa Estratégica. Programa Escuelas de Calidad, secretaria de Educación Pública.
- Luján, R. (2017). *Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las Instituciones Educativas RED 26 UGEL 04 - Comas 2016*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.
- Maslow (1982). *La amplitud potencial de la naturaleza humana*. Editorial Trillas.
- Mintzberg, H. (1984). *La Estructuración de las Organizaciones*. Editorial Ariel Economía.
- Molero, F. y Morales J.F. (2011). *El líder y su grupo: visiones actuales del liderazgo*. Alianza Editorial
- Nalbadian, R. y Shotter A. (1997). Productivity under Group Incentives. *American Economic Review* 1(87) 314-341.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Pacheco, M. Albán, A. y García, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189.
- Peñaloza, J. y Calderón, E. (2018). *Estrategia para el fortalecimiento de la cultura de trabajo en equipo entre los docentes del Colegio Agustiniiano de Suba y aportar a que el clima institucional esté acorde con la filosofía Cristiano-Agustiniana*. [Tesis de Maestría], Universidad Libre.
- Pérez, A. M. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 9.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla*. [Tesis de Maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Polanco, J. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional de la institución educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzá – San Ignacio 2019*. [Tesis de Maestría en Administración de la Educación], Universidad Cesar Vallejo.
- Pozner, P. (2003). La gestión escolar. Secretaría de Educación Pública (SEP). Antología de gestión escolar. Editorial SEP.
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del Psicólogo*, vol. 31, núm. 1, enero-abril, 2010, pp. 67-74
- Rocha, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente de los profesores del Distrito de Cochorco, Provincia de Sánchez Carrión, La Libertad, 2016*. [Tesis de Maestría], Universidad San Pedro.
- Samaniego, K., Mamani, M. y Pari, D. (2021). Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019. *Revista De Investigación Universitaria*. Vol. 11 N° 1, pp. 465 – 474, enero/junio
- Sánchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades - 2005*. UNMSM.
- Sosa, J. (2017). *La gestión educativa en el marco del buen desempeño docente de las I.E. de Puente Piedra*. [Tesis de maestría], Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Soto, L. (2011). *Clima institucional: una variable importante en la calidad de la educación de diseño y arquitectura*. Universidad de Palermo.
- Soto, S. y Machaca, J. (2020). *Monitoreo pedagógico y clima institucional en la institución educativa mixta Imperio John Locke Del Cusco – 2020*. [Tesis de Pregrado], Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. Limusa

- The Mac Graw-Hill Companies (2010) *Interpersonal Skills: Behaviour, Human Relations and Performance Begin with You*” Cap. 1. Comportamiento, Relaciones Humanas y el rendimiento.
- Troya, I. Troya, B. y Troya, B. (2019). El clima institucional en el desempeño docente. *Revista Universidad de Guayaquil* 23(12) 1-10.
- Tutiven, S. (2018). La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de Octubre" del Cantón Sanborondón, provincia del Guayas. Disponible en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-TutivenLa%20gestion.pdf>
- Vega (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Revista Ciencia y Educación*. 1(2). 18-28. Disponible en <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/8/13>

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>Variable independiente:</p> <p>Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo</p> <p>Nota: Elaboración Propia</p>	<p>Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo; es una forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero solamente es así, cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas (Pozner, 2000).</p>	<p>Variable que fue operacionalizada a través de 4 dimensiones: condiciones laborales, supervisión, involucramiento laboral y realización personal; con la finalidad de determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 28 ítems.</p>	<p>Condiciones laborales</p> <p>Supervisión</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Realización personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidades de progreso ▪ Compromiso organizacional ▪ Superación de obstáculos ▪ Acceso a la información ▪ Cooperación ▪ Niveles de logro ▪ Métodos de trabajo <hr/> ▪ Comunicación bidireccional ▪ Objetivos de trabajo ▪ Participación en metas ▪ Éxito organizacional ▪ Evaluación ▪ Toma de decisiones ▪ Participación en actividades <hr/> ▪ Grado de participación ▪ Consejo educativo ▪ Deliberaciones ▪ Padres de familia ▪ Grupos formales ▪ Nivel de trabajo ▪ Desarrollo de reuniones <hr/> ▪ Desarrollo profesional ▪ Proceso repetitivo ▪ Trabajo en equipo ▪ Frecuencia de reuniones ▪ Coordinación docente ▪ Relaciones humanas ▪ Ambiente de cordialidad 	<p>Intervalo - Likert</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Malo</p>

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: Clima institucional	<p>Es definido como el ambiente generado en una institución de educación a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de dicha organización educativa. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión. Un clima institucional favorable o adecuado es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa (Mintzberg, 1984).</p>	<p>Variable que fue operacionalizada a través de 5 dimensiones: trabajo en equipo, comunicación, percepción del docente, motivación y capacitación; con la finalidad de determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Para medirla, se aplicó un cuestionario compuesto por 30 ítems.</p>	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Información compartida ▪ Planificación de clases ▪ Trabajo en equipo ▪ Apoyo grupal ▪ Recomendaciones ▪ Espíritu de trabajo 	Intervalo - Likert Bueno Regular Malo
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escucha de opiniones ▪ Información horizontal ▪ Relaciones horizontales ▪ Cumplimiento de compromisos ▪ Comunicación clara ▪ Comunicación grupal 	
			Percepción del docente	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficiencia en el desempeño ▪ Gusto por la labor ▪ Satisfacción ▪ Identificación institucional ▪ Misión institucional ▪ Imagen institucional 	
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con el trabajo ▪ Importancia del trabajo ▪ Motivación ▪ Avance institucional ▪ Labores desempeñadas ▪ Tiempo extra 	
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión institucional ▪ Modernas capacitaciones ▪ Recursos para capacitación ▪ Consideración personal ▪ Imposición de capacitaciones 	
Nota: Elaboración Propia					

Anexo 2

Matriz de consistencia de la investigación

Problema	Objetivo	Marco Teórico	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema General	Objetivo General	A nivel internacional	Hipótesis general	Variable independiente:	Tipo de investigación
¿En qué medida la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021?	Determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021	Vega (2020), en su artículo: Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Su propósito fue analizar la asociación entre la gestión educativa y el desempeño docente siendo la gestión educativa un factor crucial para la efectividad del maestro.	La gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021	Gestión educativa en el desempeño del personal docente	Aplicada
	Objetivos específicos	A nivel nacional	Hipótesis específicas	Dimensiones	Enfoque
	Identificar los niveles de la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.	Díaz y Merino (2020), en su artículo: Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N° 03 – Trujillo – 2017. Su objetivo fue definir la asociación entre el clima institucional y el desempeño docente, de acuerdo con la apreciación del profesorado, en los Centros Educativos Públicos del nivel secundario de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017.	- Las condiciones laborales influyen significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. - La supervisión influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.	Condiciones laborales Supervisión Involucramiento laboral Realización personal	Quantitativo
	Identificar los niveles del clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.			Variable dependiente:	Diseño:
	Determinar si las condiciones laborales influyen en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		- El involucramiento laboral influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.	Clima institucional	No experimental correlacional causal de corte transeccional.
				Dimensiones	Población y muestra:
				Trabajo en equipo, Comunicación Percepción del docente Motivación Capacitación	quedó conformada por los 25 docentes y personal directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región de la Libertad, 2021.
					Técnica:
					Encuesta
					Instrumentos:
					Cuestionario para medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente -directivo.

institución educativa de Gran Chimú-2021.

Determinar si la supervisión influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Determinar si el involucramiento laboral influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

Determinar si la realización personal influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

Aguilar Narvarte, Cayran – 2019. Su finalidad fue definir la asociación que hay entre la gestión educativa y el clima organizacional en profesores del Centro Educativo Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 20 Effio (2018), en su tesis: Gestión educativa y clima institucional en docentes de la institución educativa N° 80414 Ricardo Palma. Pacasmayo-2017. La finalidad fue establecer la asociación que hay entre gestión educativa clima institucional en profesores del Centro Educativo N° 80414 Ricardo Palma Pacasmayo - 201719.

educativa de Gran Chimú-2021.

- La realización personal influye significativamente en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

Cuestionario para medir el clima institucional

Validez

De contenido a juicio de tres expertos

Alfa de Cronbach, confiabilidad buena.

Técnicas de procesamiento y análisis de datos:

Estadística descriptiva e inferencial

Nota. Elaboración propia

Anexo 3

Ficha técnica del instrumento de gestión educativa en el desempeño del personal docente

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo
Autor y año:	Castañeda Cava, Paulino (2021)
Objetivo del instrumento:	Medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.
Usuarios:	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía medios electrónicos y presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	<p>En este estudio, la validez fue hecha mediante el juicio de tres expertos se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos, los expertos estos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mg. Carlos Alberto Noriega Ángeles -- Mg. Jonathan Cirilo Portillo Vela- <p>Revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación.</p>
Confiabilidad:	<p>En este estudio los instrumentos se sometieron a una prueba piloto usando para ello los datos proporcionados por 20 docentes y personal directivo de I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).</p> <p>La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo fue de 0.850; teniendo este un nivel bueno.</p>

Ficha técnica del instrumento el clima institucional

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para medir el clima institucional
Autor y año:	Castañeda Cava, Paulino (2021)
Objetivo del instrumento:	Medir el clima institucional en la I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.
Usuarios:	Personal docente-directivo de la IE 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual (vía medios electrónicos y presencial) Con duración de 20 minutos
Validez:	<p>En este estudio, la validez fue hecha mediante el juicio de tres expertos se validó el instrumento, esta fue realizada previo a la aplicación, para otorgar conformidad de estos, los expertos estos fueron:</p> <ul style="list-style-type: none">- Mg. Carlos Alberto Noriega Ángeles- Mg. Jonathan Cirilo Portillo Vela- <p>Revisados ambos instrumentos se obtuvo una valoración positiva de los mismos recomendando su aplicación.</p>
Confiabilidad:	<p>En este estudio los instrumentos se sometieron a una prueba piloto usando para ello los datos proporcionados por 20 docentes y personal directivo de I.E. 80259 – Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad; se determinó mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach en el programa de estadística para Ciencias Sociales SPSS (V26).</p> <p>La confiabilidad que se obtuvo para el cuestionario de la variable clima institucional fue de 0.803; teniendo este un nivel bueno.</p>

Anexo 4

Cuestionario aplicado para medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CONDICIONES LABORALES						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
7	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
SUPERVISIÓN						

8	Hay comunicación bidireccional que fomenta el aprendizaje mutuo					
9	Los objetivos de trabajo son retadores					
10	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
11	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización					
12	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
14	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
15	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo					
16	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo					
17	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes					
18	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia					
19	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa					
20	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa					
21	Valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa					
REALIZACIÓN PERSONAL						
22	Considera que el desarrollo profesional es clave en la estión educativa					
23	El aprendizaje de sus estudiantes está sujeto a un proceso repetitivo de acciones					
24	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo					
25	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa					
26	En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes					
27	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
28	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

Gracias por su colaboración

Cuestionario aplicado para medir el clima institucional

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar si la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo influye en el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

INSTRUCCIONES:

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre** **4**
- ✓ **Casi siempre** **3**
- ✓ **A veces** **2**
- ✓ **Casi nunca** **1**
- ✓ **Nunca** **0**

N.º	Ítems	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Trabajo en equipo						
1	Comparten información para el beneficio de sus compañeros y usted					
2	Se realizan constantes reuniones para planificar las clases					
3	Considera que trabajar en equipo favorece el clima institucional en el Colegio					
4	Percibe apoyo grupal por parte de sus compañeros					
5	Se realizan reuniones para disipar dudas y plantear recomendaciones					
6	Existe espíritu de trabajo en equipo en su centro laboral					
Comunicación						
7	En la Institución educativa, se toman en cuenta su opinión y las de sus colegas					
8	Existe información horizontal de forma permanente					

9	Se puede hablar abiertamente con el director					
10	El director cumple con sus compromisos					
11	La comunicación del director es clara y precisa					
12	Tiene buena comunicación con sus compañeros					
Percepción del docente						
13	Considera eficiente el desempeño directivo					
14	Le gusta laborar en la institución educativa					
15	Se siente afortunado de laborar en la institución educativa					
16	Siente orgullo del cargo que desempeña en la institución					
17	Se identifica con la misión y valor de la institución					
18	Considera que el colegio cuenta con buena imagen institucional					
Motivación						
19	La mayoría de los trabajadores estamos comprometidos con el trabajo					
20	Siente que su trabajo en la institución es muy importante					
21	Se siente motivado con las actividades desempeñadas					
22	Considera que se esfuerza lo suficiente por el avance de la institución					
23	Se siente satisfecho de las labores que desempeña					
24	Suele quedarse tiempo extra en el desempeño de sus labores					
Capacitación						
25	La capacitación que la institución ofrece va de acuerdo con su misión y visión institucional					
26	Recibe modernas capacitaciones para su desempeño profesional					
27	La institución destina recursos para capacitar al personal docente					
28	Es tomado en cuenta siempre para recibir capacitaciones					
29	Las capacitaciones son impuestas en temas que interesan a los directivos					
30	Sus responsabilidades le permiten recibir las capacitaciones					

Gracias por su colaboración

Anexo 5

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
CONDICIONES LABORALES			
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	,147	,791
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización	,583	,665
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	,613	,658
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	,233	,737
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	,414	,701
6	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	,695	,646
7	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo	,623	,641
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,726$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
SUPERVISIÓN			
8	Hay comunicación bidireccional que fomenta el aprendizaje mutuo	,795	,925
9	Los objetivos de trabajo son retadores	,809	,921
10	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	,882	,914
11	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	,803	,923
12	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	,896	,918
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	,836	,919
14	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores	,571	,943
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,934$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
INVOLUCRAMIENTO LABORAL			
15	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo	,641	,864
16	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo	,751	,843
17	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes	,777	,846
18	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia	,691	,852

19	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa	,668	,857
20	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa	,513	,873
21	Valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa	,630	,860
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,875$ La fiabilidad se considera como BUENO			
REALIZACIÓN PERSONAL			
22	Considera que el desarrollo profesional es clave en la institución educativa	,406	,903
23	El aprendizaje de sus estudiantes está sujeto a un proceso repetitivo de acciones	,770	,831
24	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo	,837	,822
25	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa	,904	,808
26	En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes	,529	,868
27	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes	,447	,871
28	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad	,837	,822
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,867$ La fiabilidad se considera como BUENO			

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable clima institucional

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
TRABAJO EN EQUIPO			
1	Comparten información para el beneficio de sus compañeros y usted	,744	,853
2	Se realizan constantes reuniones para planificar las clases	,650	,886
3	Considera que trabajar en equipo favorece el clima institucional en el Colegio	,319	,904
4	Percibe apoyo grupal por parte de sus compañeros	,854	,830
5	Se realizan reuniones para disipar dudas y plantear recomendaciones	,867	,827
6	Existe espíritu de trabajo en equipo en su centro laboral	,816	,840
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,880$ La fiabilidad se considera como BUENO			
COMUNICACIÓN			
7	En la Institución educativa, se toman en cuenta su opinión y las de sus colegas	,449	,748
8	Existe información horizontal de forma permanente	,608	,695
9	Se puede hablar abiertamente con el director	,611	,721
10	El director cumple con sus compromisos	,456	,734
11	La comunicación del director es clara y precisa	,388	,751
12	Tiene buena comunicación con sus compañeros	,623	,686
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,758$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
PERCEPCIÓN DEL DOCENTE			
13	Considera eficiente el desempeño directivo	,592	,889
14	Le gusta laborar en la institución educativa	,810	,852
15	Se siente afortunado de laborar en la institución educativa	,578	,890
16	Siente orgullo del cargo que desempeña en la institución	,810	,852
17	Se identifica con la misión y valor de la institución	,744	,861
18	Considera que el colegio cuenta con buena imagen institucional	,749	,860
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,887$ La fiabilidad se considera como BUENO			
MOTIVACIÓN			

19	La mayoría de los trabajadores estamos comprometidos con el trabajo	,212	,791
20	Siente que su trabajo en la institución es muy importante	,704	,689
21	Se siente motivado con las actividades desempeñadas	,730	,668
22	Considera que se esfuerza lo suficiente por el avance de la institución	,692	,691
23	Se siente satisfecho de las labores que desempeña	,579	,734
24	Suele quedarse tiempo extra en el desempeño de sus labores	,212	,791
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,769$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
CAPACITACIÓN			
25	La capacitación que la institución ofrece va de acuerdo con su misión y visión institucional	,505	,685
26	Recibe modernas capacitaciones para su desempeño profesional	,590	,647
27	La institución destina recursos para capacitar al personal docente	,629	,623
28	Es tomado en cuenta siempre para recibir capacitaciones	,589	,657
29	Las capacitaciones son impuestas en temas que interesan a los directivos	,437	,725
30	Sus responsabilidades le permiten recibir las capacitaciones	,147	,749
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,723$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			

Anexo 6

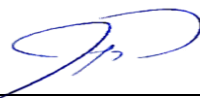
Validación por juicio de expertos

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO							
Gestión educativa en el desempeño del personal docente-	Condiciones laborales	Oportunidades de progreso	Existen oportunidades de progresar en la institución	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	X		X		X		X			
		Compromiso organizacional	Se siente comprometido con el éxito en la organización						X		X		X		X			
		Superación de obstáculos	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan						X		X		X		X			
		Acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo						X		X		X		X			


		Cooperación	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí						X		X		X		X			
		Niveles de logro	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo						X		X		X		X			
		Métodos de trabajo	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo						X		X		X		X			
	Supervisión	Comunicación bidireccional	Hay comunicación bidireccional que fomenta el aprendizaje mutuo							X		X		X		X		
		Objetivos de trabajo	Los objetivos de trabajo son retadores							X		X		X		X		
		Participación en metas	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo							X		X		X		X		
		Éxito organizacional	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización							X		X		X		X		
		Evaluación	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea							X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades							X		X		X		X		
		Participación en actividades	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores							X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	Grado de participación	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo							X		X		X		X		
		Consejo educativo	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo							X		X		X		X		
		Deliberaciones	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes							X		X		X		X		
Padres de familia		Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia							X		X		X		X			

Realización personal	Grupos formales	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa							x		x			x				
	Nivel de trabajo	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa							x		x			x				
	Desarrollo de reuniones	Valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa							x		x			x				
	Desarrollo profesional	Considera que el desarrollo profesional es clave en la estación educativa							x		x			x				
	Proceso repetitivo	El aprendizaje de sus estudiantes está sujeto a un proceso repetitivo de acciones							x		x			x				
	Trabajo en equipo	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo							x		x			x				
	Frecuencia de reuniones	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa							x		x			x				
	Coordinación docente	En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes							x		x			x				
	Relaciones humanas	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes							x		x			x				
	Ambiente de cordialidad	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad							x		x			x				



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Carlos Alberto Noriega Ángeles	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO - TRUJILLO		
Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 02- 06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Trabajo en equipo	Información compartida	Comparten información para el beneficio de sus compañeros y usted						X		x		x		x		
		Planificación de clases	Se realizan constantes reuniones para planificar las clases						X		x		x		x		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo favorece el clima institucional en el Colegio						X		x		x		x		
		Apoyo grupal	Percibe apoyo grupal por parte de sus compañeros						X		x		x		x		
		Recomendaciones	Se realizan reuniones para disipar dudas y plantear recomendaciones						X		x		x		x		
		Espíritu de trabajo	Existe espíritu de trabajo en equipo en su centro laboral						X		x		x		x		

	Comunicación	Escucha de opiniones	En la Institución educativa, se toman en cuenta su opinión y las de sus colegas						X		x		x					
		Información horizontal	Existe información horizontal de forma permanente						X		x		x		x			
		Relaciones horizontales	Se puede hablar abiertamente con el director						X		x		x		x			
		Cumplimiento de compromisos	El director cumple con sus compromisos						X		x		x		x			
		Comunicación clara	La comunicación del director es clara y precisa						X		x		x		x			
		Comunicación grupal	Tiene buena comunicación con sus compañeros						X		x		x		x			
	Percepción del docente	Eficiencia en el desempeño	Considera eficiente el desempeño directivo							X		x		x		x		
		Gusto por la labor	Le gusta laborar en la institución educativa							X		x		x		x		
		Satisfacción	Se siente afortunado de laborar en la institución educativa							X		x		x		x		
		Identificación institucional	Siente orgullo del cargo que desempeña en la institución							X		x		x		x		
		Misión institucional	Se identifica con la misión y valor de la institución							X		x		x		x		
		Imagen institucional	Considera que el colegio cuenta con buena imagen institucional							X		x		x		x		
	Motivación	Compromiso con el trabajo	La mayoría de los trabajadores estamos comprometidos con el trabajo							X		x		x		x		
		Importancia del trabajo	Siente que su trabajo en la institución es muy importante							X		x		x		x		
		Motivación	Se siente motivado con las actividades desempeñadas							X		x		x		x		
		Avance institucional	Considera que se esfuerza lo suficiente por el avance de la institución							X		x		x		x		

Capacitación	Labores desempeñadas	Se siente satisfecho de las labores que desempeña						X		x		x		x		
	Tiempo extra	Suele quedarse tiempo extra en el desempeño de sus labores						X		x		x		x		
	Visión institucional	La capacitación que la institución ofrece va de acuerdo con su misión y visión institucional						X		x		x		x		
	Modernas capacitaciones	Recibe modernas capacitaciones para su desempeño profesional						X		x		x		x		
	Recursos para capacitación	La institución destina recursos para capacitar al personal docente						X		x		x		x		
	Consideración personal	Es tomado en cuenta siempre para recibir capacitaciones						X		x		x		x		
	Imposición de capacitaciones	Las capacitaciones son impuestas en temas que interesan a los directivos						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

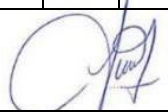
Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el clima institucional		
Objetivo del Instrumento	Medir el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	CARLOS ALBERTO NORIEGA ÁNGELES	DNI N°	18173945
Título Profesional	Licenciado en Administración	Celular	949960370
Dirección Domiciliaria	FELIPE PINGLO N° 650 URB. PRIMAVERA - TRUJILLO - TRUJILLO		
Grado Académico	Magister en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 02-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo	Condiciones laborales	Oportunidades de progreso	Existen oportunidades de progresar en la institución						X		X		X		X		
		Compromiso organizacional	Se siente comprometido con el éxito en la organización						X		X		X		X		
		Superación de obstáculos	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan						X		X		X		X		
		Acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo						X		X		X		X		
		Cooperación	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí						X		X		X		X		
		Niveles de logro	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo						X		X		X		X		


		Métodos de trabajo	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo						X		X		X		X		
	Supervisión	Comunicación bidireccional	Hay comunicación bidireccional que fomenta el aprendizaje mutuo						X		X		X		X		
		Objetivos de trabajo	Los objetivos de trabajo son retadores						X		X		X		X		
		Participación en metas	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo						X		X		X		X		
		Éxito organizacional	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización						X		X		X		X		
		Evaluación	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea						X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades						X		X		X		X		
		Participación en actividades	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores						X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	Grado de participación	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo						X		X		X		X		
		Consejo educativo	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo						X		X		X		X		
		Deliberaciones	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes						X		X		X		X		
		Padres de familia	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia						X		X		X		X		
		Grupos formales	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa						X		X		X		X		
		Nivel de trabajo	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa						X		X		X		X		

Realización personal	Desarrollo de reuniones	Valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa							x		x		x		x		
	Desarrollo profesional	Considera que el desarrollo profesional es clave en la institución educativa							x		x		x		x		
	Proceso repetitivo	El aprendizaje de sus estudiantes está sujeto a un proceso repetitivo de acciones							x		x		x		x		
	Trabajo en equipo	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo							x		x		x		x		
	Frecuencia de reuniones	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa							x		x		x		x		
	Coordinación docente	En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes							x		x		x		x		
	Relaciones humanas	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes							x		x		x		x		
	Ambiente de cordialidad	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad							x		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Jonathan Cirilo Portillo Vela	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. Santa María		
Grado Académico	Magíster en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 02-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Trabajo en equipo	Información compartida	Comparten información para el beneficio de sus compañeros y usted						X		x		x		x		
		Planificación de clases	Se realizan constantes reuniones para planificar las clases						X		x		x		x		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo favorece el clima institucional en el Colegio						X		x		x		x		
		Apoyo grupal	Percibe apoyo grupal por parte de sus compañeros						X		x		x		x		
		Recomendaciones	Se realizan reuniones para disipar dudas y plantear recomendaciones						X		x		x		x		
		Espíritu de trabajo	Existe espíritu de trabajo en equipo en su centro laboral						X		x		x		x		


	Comunicación	Escucha de opiniones	En la Institución educativa, se toman en cuenta su opinión y las de sus colegas						X		x		x		x			
		Información horizontal	Existe información horizontal de forma permanente						X		x		x		x			
		Relaciones horizontales	Se puede hablar abiertamente con el director						X		x		x		x			
		Cumplimiento de compromisos	El director cumple con sus compromisos						X		x		x		x			
		Comunicación clara	La comunicación del director es clara y precisa						X		x		x		x			
		Comunicación grupal	Tiene buena comunicación con sus compañeros						X		x		x		x			
	Percepción del docente	Eficiencia en el desempeño	Considera eficiente el desempeño directivo							X		x		x		x		
		Gusto por la labor	Le gusta laborar en la institución educativa							X		x		x		x		
		Satisfacción	Se siente afortunado de laborar en la institución educativa							X		x		x		x		
		Identificación institucional	Siente orgullo del cargo que desempeña en la institución							X		x		x		x		
		Misión institucional	Se identifica con la misión y valor de la institución							X		x		x		x		
		Imagen institucional	Considera que el colegio cuenta con buena imagen institucional							X		x		x		x		
	Motivación	Compromiso con el trabajo	La mayoría de los trabajadores estamos comprometidos con el trabajo							X		x		x		x		
		Importancia del trabajo	Siente que su trabajo en la institución es muy importante							X		x		x		x		
		Motivación	Se siente motivado con las actividades desempeñadas							X		x		x		x		
		Avance institucional	Considera que se esfuerza lo suficiente por el avance de la institución							X		x		x		x		

Capacitación	Labores desempeñadas	Se siente satisfecho de las labores que desempeña						X		x		x		x		
	Tiempo extra	Suele quedarse tiempo extra en el desempeño de sus labores						X		x		x		x		
	Visión institucional	La capacitación que la institución ofrece va de acuerdo con su misión y visión institucional						X		x		x		x		
	Modernas capacitaciones	Recibe modernas capacitaciones para su desempeño profesional						X		x		x		x		
	Recursos para capacitación	La institución destina recursos para capacitar al personal docente						X		x		x		x		
	Consideración personal	Es tomado en cuenta siempre para recibir capacitaciones						X		x		x		x		
	Imposición de capacitaciones	Las capacitaciones son impuestas en temas que interesan a los directivos						X		x		x		x		



NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el clima institucional		
Objetivo del Instrumento	Medir el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compin del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto	Jonathan Cirilo Portillo Vela	DNI N°	44834326
Título Profesional	Abogado	Celular	
Dirección Domiciliaria	Urb. Santa María		
Grado Académico	Magíster en Docencia Universitaria		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 02-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo	Condiciones laborales	Oportunidades de progreso	Existen oportunidades de progresar en la institución						X		X		X		X		
		Compromiso organizacional	Se siente comprometido con el éxito en la organización						X		X		X		X		
		Superación de obstáculos	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan						X		X		X		X		
		Acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo						X		X		X		X		
		Cooperación	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí						X		X		X		X		
		Niveles de logro	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo						X		X		X		X		

		Métodos de trabajo	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo						X		X		X		X			
	Supervisión	Comunicación bidireccional	Hay comunicación bidireccional que fomenta el aprendizaje mutuo						X		X		X		X			
		Objetivos de trabajo	Los objetivos de trabajo son retadores							X		X		X		X		
		Participación en metas	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo							X		X		X		X		
		Éxito organizacional	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización							X		X		X		X		
		Evaluación	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea							X		X		X		X		
		Toma de decisiones	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades							X		X		X		X		
		Participación en actividades	Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores							X		X		X		X		
	Involucramiento laboral	Grado de participación	En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo						X		X		X		X			
		Consejo educativo	Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo							X		X		X		X		
		Deliberaciones	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes							X		X		X		X		
		Padres de familia	Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia							X		X		X		X		
		Grupos formales	Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa							X		X		X		X		
		Nivel de trabajo	Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa							X		X		X		X		

Realización personal	Desarrollo de reuniones	Valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa							x		x		x		x		
	Desarrollo profesional	Considera que el desarrollo profesional es clave en la institución educativa							x		x		x		x		
	Proceso repetitivo	El aprendizaje de sus estudiantes está sujeto a un proceso repetitivo de acciones							x		x		x		x		
	Trabajo en equipo	Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo							x		x		x		x		
	Frecuencia de reuniones	Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa							x		x		x		x		
	Coordinación docente	En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes							x		x		x		x		
	Relaciones humanas	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes							x		x		x		x		
	Ambiente de cordialidad	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad							x		x		x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo		
Objetivo del Instrumento	Medir la gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto		DNI N°	
Título Profesional		Celular	
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico			
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 02-06-2021

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo y el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
									RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	Trabajo en equipo	Información compartida	Comparten información para el beneficio de sus compañeros y usted						X		x		x		x		
		Planificación de clases	Se realizan constantes reuniones para planificar las clases						X		x		x		x		
		Trabajo en equipo	Considera que trabajar en equipo favorece el clima institucional en el Colegio						X		x		x		x		
		Apoyo grupal	Percibe apoyo grupal por parte de sus compañeros						X		x		x		x		
		Recomendaciones	Se realizan reuniones para disipar dudas y plantear recomendaciones						X		x		x		x		
		Espíritu de trabajo	Existe espíritu de trabajo en equipo en su centro laboral						X		x		x		x		

	Comunicación	Escucha de opiniones	En la Institución educativa, se toman en cuenta su opinión y las de sus colegas						X		x		x		x			
		Información horizontal	Existe información horizontal de forma permanente						X		x		x		x			
		Relaciones horizontales	Se puede hablar abiertamente con el director						X		x		x		x			
		Cumplimiento de compromisos	El director cumple con sus compromisos						X		x		x		x			
		Comunicación clara	La comunicación del director es clara y precisa						X		x		x		x			
		Comunicación grupal	Tiene buena comunicación con sus compañeros						X		x		x		x			
	Percepción del docente	Eficiencia en el desempeño	Considera eficiente el desempeño directivo							X		x		x		x		
		Gusto por la labor	Le gusta laborar en la institución educativa							X		x		x		x		
		Satisfacción	Se siente afortunado de laborar en la institución educativa							X		x		x		x		
		Identificación institucional	Siente orgullo del cargo que desempeña en la institución							X		x		x		x		
		Misión institucional	Se identifica con la misión y valor de la institución							X		x		x		x		
		Imagen institucional	Considera que el colegio cuenta con buena imagen institucional							X		x		x		x		
	Motivación	Compromiso con el trabajo	La mayoría de los trabajadores estamos comprometidos con el trabajo							X		x		x		x		
		Importancia del trabajo	Siente que su trabajo en la institución es muy importante							X		x		x		x		
		Motivación	Se siente motivado con las actividades desempeñadas							X		x		x		x		
		Avance institucional	Considera que se esfuerza lo suficiente por el avance de la institución							X		x		x		x		

Capacitación	Labores desempeñadas	Se siente satisfecho de las labores que desempeña						X		x		x		x		
	Tiempo extra	Suele quedarse tiempo extra en el desempeño de sus labores						X		x		x		x		
	Visión institucional	La capacitación que la institución ofrece va de acuerdo con su misión y visión institucional						X		x		x		x		
	Modernas capacitaciones	Recibe modernas capacitaciones para su desempeño profesional						X		x		x		x		
	Recursos para capacitación	La institución destina recursos para capacitar al personal docente						X		x		x		x		
	Consideración personal	Es tomado en cuenta siempre para recibir capacitaciones						X		x		x		x		
	Imposición de capacitaciones	Las capacitaciones son impuestas en temas que interesan a los directivos						X		x		x		x		

NOMBRE Y APELLIDO DEL
EVALUADOR

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el clima institucional		
Objetivo del Instrumento	Medir el clima institucional en una institución educativa de Gran Chimú-2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal docente-directivo de la I.E. 80259 - Compín del distrito de Marmot, provincia de Gran Chimú de la Región la Libertad, 2021.		
Nombre y Apellido del Experto		DNI N°	
Título Profesional		Celular	
Dirección Domiciliaria			
Grado Académico			
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo 02-06-2021

Anexo 7

Base de datos de la variable gestión educativa en el desempeño del personal docente-directivo

MUES TRA	GESTIÓN EDUCATIVA																												TO TAL	NIVE L								
	CONDICIONES LABORALES								SUPERVISIÓN								INVOLUCRAMIENTO LABORAL								REALIZACIÓN PERSONAL													
	1	2	3	4	5	6	7	S T	NIVE L	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	S T	NIVE L	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	S T	NIVE L	2 2			2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	S T	NIVE L
1	4	4	4	4	3	4	4	2 7	BUEN A	4	4	4	4	4	4	3	2 7	BUEN A	4	4	4	3	4	4	4	2 7	BUEN A	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	109	BUEN A	
2	4	4	4	3	2	3	2	2 2	BUEN A	3	3	2	2	3	3	3	1 9	BUEN A	3	3	2	2	2	3	3	1 8	REG ULAR	2	3	3	3	4	4	3	2 2	BUEN A	81	BUEN A
3	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	3	3	4	4	4	4	4	2 6	BUEN A	4	4	4	4	4	3	4	2 7	BUEN A	109	BUEN A
4	2	2	2	3	2	2	0	1 3	REG ULAR	2	1	1	1	2	1	2	1 0	REG ULAR	1	2	2	2	2	1	2	1 2	REG ULAR	2	1	2	1	4	2	2	1 4	REG ULAR	49	REG ULAR
5	2	3	4	4	3	4	2	2 2	BUEN A	3	3	3	2	3	3	3	2 0	BUEN A	3	3	3	3	2	3	3	2 0	BUEN A	2	2	3	2	3	2	3	1 7	REG ULAR	79	BUEN A
6	3	4	4	3	3	4	3	2 4	BUEN A	4	3	4	4	4	3	4	2 6	BUEN A	3	3	4	4	3	3	2	2 2	BUEN A	2	3	3	3	4	3	3	2 1	BUEN A	93	BUEN A
7	3	4	3	2	3	3	3	2 1	BUEN A	3	3	2	3	3	2	2	1 8	REG ULAR	3	2	3	2	3	3	2	1 8	REG ULAR	2	3	2	2	3	3	2	1 7	REG ULAR	74	REG ULAR
8	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	100	BUEN A
9	3	3	3	4	2	3	3	2 1	BUEN A	3	4	3	3	3	4	3	2 3	BUEN A	1	1	3	2	3	3	3	1 6	REG ULAR	0	3	3	3	4	4	3	2 0	BUEN A	80	BUEN A
10	3	4	4	3	3	3	3	2 3	BUEN A	4	4	4	4	4	4	2	2 6	BUEN A	3	3	3	3	3	3	3	2 1	BUEN A	1	2	3	3	4	3	3	1 9	BUEN A	89	BUEN A
11	4	4	3	3	3	3	3	2 3	BUEN A	3	4	3	4	4	4	3	2 5	BUEN A	2	2	3	3	3	3	4	2 0	BUEN A	2	3	2	3	4	4	2	2 0	BUEN A	88	BUEN A
12	3	3	3	4	2	3	3	2 1	BUEN A	3	4	3	3	3	4	3	2 3	BUEN A	1	1	3	2	3	3	3	1 6	REG ULAR	0	3	3	3	4	4	3	2 0	BUEN A	80	BUEN A
13	3	4	4	3	4	3	3	2 4	BUEN A	4	4	3	3	4	4	4	2 6	BUEN A	2	3	3	4	3	4	4	2 3	BUEN A	2	3	4	4	4	4	4	2 5	BUEN A	98	BUEN A
14	2	4	3	3	3	3	3	2 1	BUEN A	4	4	3	4	4	4	3	2 6	BUEN A	2	3	3	3	3	3	4	2 1	BUEN A	2	3	3	3	4	4	3	2 2	BUEN A	90	BUEN A
15	0	4	2	4	4	4	4	2 2	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	4	4	4	4	4	2	4	2 6	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	104	BUEN A
16	3	3	3	2	3	3	3	2 0	BUEN A	3	3	2	3	3	2	2	1 8	REG ULAR	3	2	3	2	3	3	2	1 8	REG ULAR	2	3	2	2	3	3	2	1 7	REG ULAR	73	REG ULAR
17	4	4	4	4	3	4	4	2 7	BUEN A	4	4	4	4	4	4	3	2 7	BUEN A	3	4	4	4	4	4	4	2 7	BUEN A	3	4	3	4	4	4	3	2 5	BUEN A	106	BUEN A
18	3	4	4	3	4	4	4	2 6	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	4	4	4	3	3	4	4	2 6	BUEN A	2	4	4	4	4	4	4	2 6	BUEN A	106	BUEN A
19	3	2	3	2	3	2	3	1 8	REG ULAR	4	3	3	3	3	3	2	2 1	BUEN A	2	2	3	3	3	3	3	1 9	BUEN A	2	2	2	2	3	3	2	1 6	REG ULAR	74	REG ULAR
20	1	4	4	3	3	3	4	2 2	BUEN A	4	3	3	4	3	3	3	2 3	BUEN A	4	3	3	4	3	3	4	2 4	BUEN A	3	3	4	4	4	3	4	2 5	BUEN A	94	BUEN A

21	4	3	3	3	3	4	4	24	BUENA	4	4	3	4	4	3	4	26	BUENA	4	4	3	4	3	4	4	26	BUENA	3	4	3	4	4	3	25	BUENA	101	BUENA	
22	2	4	2	2	4	3	2	19	BUENA	4	3	4	4	4	3	26	BUENA	3	3	4	3	4	3	4	24	BUENA	2	3	4	3	3	4	4	23	BUENA	92	BUENA	
23	3	4	4	3	3	4	3	24	BUENA	4	3	4	4	4	3	4	26	BUENA	3	3	4	4	3	3	2	22	BUENA	2	3	3	3	4	3	3	21	BUENA	93	BUENA
24	3	4	3	2	3	3	3	21	BUENA	3	3	2	3	3	2	2	18	REGULAR	3	2	3	2	3	3	2	18	REGULAR	2	3	2	2	3	3	2	17	REGULAR	74	REGULAR
25	4	3	4	3	4	3	4	25	BUENA	4	3	4	3	4	3	4	25	BUENA	4	3	4	3	4	3	4	25	BUENA	4	3	4	3	4	3	4	25	BUENA	100	BUENA

Base de datos de la variable clima institucional

MUES TRA	GESTIÓN EDUCATIVA																										TOT AL	NIVEL										
	CONDICIONES LABORALES								SUPERVISIÓN								INVOLUCRAMIENTO LABORAL								REALIZACIÓN PERSONAL													
	1	2	3	4	5	6	7	S T	NIVEL	8	9	1 0	1 1	1 2	1 3	1 4	S T	NIVEL	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	2 1	S T			NIVEL	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8	S T	NIVEL
1	4	4	4	4	3	4	4	2 7	BUEN A	4	4	4	4	4	4	3	2 7	BUEN A	4	4	4	3	4	4	4	2 7	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	109	BUEN A
2	4	4	4	3	2	3	2	2 2	BUEN A	3	3	2	2	3	3	3	1 9	BUEN A	3	3	2	2	2	3	3	1 8	REGU LAR	2	3	3	3	4	4	3	2 2	BUEN A	81	BUEN A
3	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	3	3	4	4	4	4	4	2 6	BUEN A	4	4	4	4	4	3	4	2 7	BUEN A	109	BUEN A
4	2	2	2	3	2	2	0	1 3	REGU LAR	2	1	1	1	2	1	2	1 0	REGU LAR	1	2	2	2	2	1	2	1 2	REGU LAR	2	1	2	1	4	2	2	1 4	REGU LAR	49	REGU LAR
5	2	3	4	4	3	4	2	2 2	BUEN A	3	3	3	2	3	3	3	2 0	BUEN A	3	3	3	3	2	3	3	2 0	BUEN A	2	2	3	2	3	2	3	1 7	REGU LAR	79	BUEN A
6	3	4	4	3	3	4	3	2 4	BUEN A	4	3	4	4	4	3	4	2 6	BUEN A	3	3	4	4	3	3	2	2 2	BUEN A	2	3	3	3	4	3	3	2 1	BUEN A	93	BUEN A
7	3	4	3	2	3	3	3	2 1	BUEN A	3	3	2	3	3	2	2	1 8	REGU LAR	3	2	3	2	3	3	2	1 8	REGU LAR	2	3	2	2	3	3	2	1 7	REGU LAR	74	REGU LAR
8	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	100	BUEN A
9	3	3	3	4	2	3	3	2 1	BUEN A	3	4	3	3	3	4	3	2 3	BUEN A	1	1	3	2	3	3	3	1 6	REGU LAR	0	3	3	3	4	4	3	2 0	BUEN A	80	BUEN A
10	3	4	4	3	3	3	3	2 3	BUEN A	4	4	4	4	4	4	2	2 6	BUEN A	3	3	3	3	3	3	3	2 1	BUEN A	1	2	3	3	4	3	3	1 9	BUEN A	89	BUEN A
11	4	4	3	3	3	3	3	2 3	BUEN A	3	4	3	4	4	4	3	2 5	BUEN A	2	2	3	3	3	3	4	2 0	BUEN A	2	3	2	3	4	4	2	2 0	BUEN A	88	BUEN A
12	3	3	3	4	2	3	3	2 1	BUEN A	3	4	3	3	3	4	3	2 3	BUEN A	1	1	3	2	3	3	3	1 6	REGU LAR	0	3	3	3	4	4	3	2 0	BUEN A	80	BUEN A
13	3	4	4	3	4	3	3	2 4	BUEN A	4	4	3	3	4	4	4	2 6	BUEN A	2	3	3	4	3	4	4	2 3	BUEN A	2	3	4	4	4	4	4	2 5	BUEN A	98	BUEN A
14	2	4	3	3	3	3	3	2 1	BUEN A	4	4	3	4	4	4	3	2 6	BUEN A	2	3	3	3	3	3	4	2 1	BUEN A	2	3	3	3	4	4	3	2 2	BUEN A	90	BUEN A
15	0	4	2	4	4	4	4	2 2	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	4	4	4	4	4	2	4	2 6	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	104	BUEN A
16	3	3	3	2	3	3	3	2 0	BUEN A	3	3	2	3	3	2	2	1 8	REGU LAR	3	2	3	2	3	3	2	1 8	REGU LAR	2	3	2	2	3	3	2	1 7	REGU LAR	73	REGU LAR
17	4	4	4	4	3	4	4	2 7	BUEN A	4	4	4	4	4	4	3	2 7	BUEN A	3	4	4	4	4	4	4	2 7	BUEN A	3	4	3	4	4	4	3	2 5	BUEN A	106	BUEN A
18	3	4	4	3	4	4	4	2 6	BUEN A	4	4	4	4	4	4	4	2 8	BUEN A	4	4	4	3	3	4	4	2 6	BUEN A	2	4	4	4	4	4	4	2 6	BUEN A	106	BUEN A
19	3	2	3	2	3	2	3	1 8	REGU LAR	4	3	3	3	3	3	2	2 1	BUEN A	2	2	3	3	3	3	3	1 9	BUEN A	2	2	2	2	3	3	2	1 6	REGU LAR	74	REGU LAR
20	1	4	4	3	3	3	4	2 2	BUEN A	4	3	3	4	3	3	3	2 3	BUEN A	4	3	3	4	3	3	4	2 4	BUEN A	3	3	4	4	4	3	4	2 5	BUEN A	94	BUEN A

21	4	3	3	3	3	4	4	2 4	BUEN A	4	4	3	4	4	3	4	2 6	BUEN A	4	4	3	4	3	4	4	2 6	BUEN A	3	4	3	4	4	4	3	2 5	BUEN A	101	BUEN A
22	2	4	2	2	4	3	2	1 9	BUEN A	4	3	4	4	4	4	3	2 6	BUEN A	3	3	4	3	4	3	4	2 4	BUEN A	2	3	4	3	3	4	4	2 3	BUEN A	92	BUEN A
23	3	4	4	3	3	4	3	2 4	BUEN A	4	3	4	4	4	3	4	2 6	BUEN A	3	3	4	4	3	3	2	2 2	BUEN A	2	3	3	3	4	3	3	2 1	BUEN A	93	BUEN A
24	3	4	3	2	3	3	3	2 1	BUEN A	3	3	2	3	3	2	2	1 8	REGU LAR	3	2	3	2	3	3	2	1 8	REGU LAR	2	3	2	2	3	3	2	1 7	REGU LAR	74	REGU LAR
25	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	4	3	4	3	4	3	4	2 5	BUEN A	100	BUEN A



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DOCENTE-DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE GRAN CHIMÚ-2021", cuyo autor es CASTAÑEDA CAVA PAULINO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 08 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID 0000 0002 2982 3444	Firmado digitalmente por: HVILLACORTAV16 el 05-10-2021 05:27:10

Código documento Trilce: TRI - 0176983