



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN MEDICIÓN,
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD
EDUCATIVA**

**La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución
Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Autor:

Ortega Santivañez, Margarita (orcid.org/0000-0003-0235-581X)

Asesores:

Dra. Rivera León, Laura Margot ([org/0000-0002-4084-1344](https://orcid.org/0000-0002-4084-1344))

Dr. Leyva Aguilar, Nolberto Arnildo (orcid.org/0000-0002-3697-7361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico principalmente a Dios por permitirme seguir con vida, disfrutar de mi familia y por brindarme la oportunidad de obtener un nuevo logro en mi vida profesional.

A mi padre Nicolás quien desde el cielo sigue acompañándome, a mi madre Mercedes y mis hermanos; quiénes son mi fortaleza diaria y los que me brindan su apoyo incondicional en este nuevo reto.

AGRADECIMIENTO

A los docentes que de manera voluntaria y desinteresada accedieron a participar en la aplicación del cuestionario.

A mis Maestros de la Escuela de Postgrado de la UCV por su constancia, apoyo y dedicación en mi formación profesional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LAURA MARGOT RIVERA LEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023", cuyo autor es ORTEGA SANTIVAÑEZ MARGARITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LAURA MARGOT RIVERA LEON DNI: 18135684 ORCID: 0000-0002-4084-1344	Firmado electrónicamente por: LRIVERAL el 30-07- 2023 10:10:06

Código documento Trilce: TRI - 0627112



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ORTEGA SANTIVANEZ MARGARITA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ORTEGA SANTIVANEZ MARGARITA DNI: 40017351 ORCID: 0000-0003-0235-581X	Firmado electrónicamente por: MORTEGASA78 el 24- 07-2023 12:02:17

Código documento Trilce: INV - 1314310

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población y muestra	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Métodos de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Número de docentes de una I.E. del distrito de Perené, Chanchamayo – Junín	15
Tabla 2	Tabla Cruzada entre las variables Gestión Estratégica y Clima institucional	19
Tabla 3	Tabla Cruzada entre dimensión Conducción Institucional y Variable Clima Institucional	20
Tabla 4	Tabla Cruzada entre dimensión Participación de la comunidad educativa y la Variable Gestión Estratégica	22
Tabla 5	Tabla Cruzada entre dimensión Participación de la comunidad educativa y la Variable Gestión Estratégica	23
Tabla 6	Resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk	24
Tabla 7	Cantidad de profesores ubicados en los niveles para la Variable Gestión estratégica	25
Tabla 8	Cantidad de profesores ubicados en los niveles para la Variable Clima Institucional	26
Tabla 9	Prueba de correlación de la Variable Gestión Estratégica y Clima institucional	27
Tabla 10	Prueba de correlación entre la dimensión Conducción institucional y variable clima institucional	28
Tabla 11	Prueba de correlación entre la dimensión Participación de la comunidad educativa y variable gestión estratégica	29
Tabla 12	Prueba de correlación entre la Dimensión Relaciones interpersonales en la IE y la variable gestión estratégica	30

RESUMEN

La presente tesis, tuvo como objetivo Determinar la relación de la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené. El tipo de investigación es aplicada, porque pretende conseguir un nuevo conocimiento que permita establecer soluciones prácticas a determinados problemas.

La población estuvo compuesta por 59 colaboradores y la muestra probabilística fue de 40 docentes. Se empleó la técnica de la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario, la primera variable estaba compuesta por 03 ítems, la segunda variable por 10 ítems. El procesamiento de la información se realizó a través de la estadística, con tablas y el programa SPSS.

La prueba de normalidad por el método de Shapiro-Wilk, se utilizó este método porque tenemos una muestra de 40 docentes, siendo menor a 50. Los valores de significancia de ambas variables y sus respectivas dimensiones son menores a 0.05, lo que significa que no presentan una distribución normal. Debido a este resultado, utilizaremos el método de Spearman, el cual es un método estadístico no paramétrico.

Palabras clave: Gestión estratégica, Clima institucional, conducción institucional, liderazgo pedagógico.

ABSTRACT

The objective of this thesis was to determine the relationship between strategic management and the institutional climate of an Educational Institution of Perené. The type of research is applied, because it aims to achieve new knowledge that allows establishing practical solutions to certain problems.

The population was made up of 59 collaborators and the probabilistic sample was 40 teachers. The survey technique was used, its instrument being the questionnaire, the first variable was composed of 03 items, the second variable by 10 items. The information processing was carried out through statistics, with tables and the SPSS program.

The normality test by the Shapiro-Wilk method, this method was used because we have a sample of 40 teachers, being less than 50. The significance values of both variables and their respective dimensions are less than 0.05, which means that they do not have a normal distribution. Due to this result, we will use Spearman's method, which is a non-parametric statistical method.

Keywords: Strategic management, institutional climate, institutional management, pedagogical leadership.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existe una variedad de problemáticas que relacionan el desempeño directivo con un adecuado o débil clima institucional. Muchos estudios realizados a nivel nacional e internacional determinan que el clima institucional es esencial para la adecuada articulación de la institución u organización.

El ideal de gestión escolar está compuesto por un conjunto de variables implícitas, los cuales determinarán si es positivo o negativo el actuar del directivo. Es por ello que se realizó un análisis del clima escolar en América Latina y el Caribe, donde se observó la alta consistencia en las respuestas de los profesores, resaltando el tipo de clima que existía en la escuela y lo mismo ocurría con las de los directores, concluyendo que el clima escolar es fundamental para un apropiado vínculo entre los componentes de la comunidad educativa, es por ello inevitable determinar como parte fundamental la adecuada gestión escolar en el fortalecimiento del clima institucional, ejes que en conjunto permitirán el adecuado desarrollo organizacional. En virtud de ello, el directivo debe establecer pautas claras que deben ser transmitidas al resto de integrantes, considerar primordial a cada individuo, en tal sentido este se sentirá parte de y estará estimulado hacia la calidad de la prestación de sus servicios (UNESCO, 2013).

El campo educativo considera de suma importancia el clima institucional, ante su falta es muy probable que exista un inadecuado clima, lo cual perjudica notoriamente la vida institucional, llegando a suscitarse el autoritarismo, escasa comunicación, reducida participación, decisiones inadecuadas. Es por ello que las autoridades educativas buscan capacitar a los directivos para que sean líderes capaces de dirigir a todos los sujetos de su institución hacia el logro de los propósitos. De todas las problemáticas y preocupaciones que tiene el sector educación, la primordial es brindar una educación de calidad, las exigencias son muchas; pero no se preocupan por el estado emocional de la parte ejecutora, que es el docente; a quien muchas veces se le observa cansado, estresado e incluso con algunas enfermedades que con el tiempo se vuelven crónicas; debido al stress, la presión por parte de la plana directiva, quienes solo exigen el cumplimiento de la parte pedagógica y la documentación

correspondiente, restando la importancia al estado emocional del personal docente. De acuerdo a todo lo observado, una institución educativa del distrito de Perené, Chanchamayo-Junín, no es una excepción, ya que se puede evidenciar en los docentes muchos de los aspectos mencionados, existe una inadecuada comunicación entre directivos, directivos - docentes y los resultados son un trabajo desarticulado por lo tanto no se consiguen los logros deseados y planteados en el Plan Anual de Trabajo. Para un adecuado clima institucional es necesario ejecutar acompañamientos permanentes a través de asesores o psicólogos que puedan apoyar a rescatar la calidad y talento humano de tal modo que se pueda plantear de manera oportuna acciones que reorienten las buenas relaciones interpersonales. Así mismo, el líder pedagógico o director debe gestionar talleres, capacitaciones para el personal docente con el propósito de optimizar el trabajo institucional, garantizando un espacio armonioso y flexible. Del mismo modo los directivos deben ser partícipes de cursos y talleres de liderazgo participativo (Mestra, 2019).

More et al. (2021), mencionan que en la actualidad las brigadas de trabajo de las instituciones educativas son fundamentales, dado que de ellos dependerá la capacidad y eficiencia en el resultado de sus propósitos, es por ello que la organización, comunicación, motivación y el compromiso debe estar estrechamente vinculados lo cual generará un adecuado clima institucional, lo que permitirá la contribución significativa en las actividades ejecutadas. Así mismo, define al clima institucional como el ambiente donde se evidencia y desarrolla la interacción efectiva entre todos y cada uno de sus integrantes, y ello influirá directamente en el comportamiento de todos. Concuerdan con lo que el MINEDU establece un trabajo articulado con los comités de gestión, quienes bajo la conducción de un buen líder pretenden realizar una tarea acorde con las características de todos los miembros, establecerá nexos que originen un mayor diálogo, empeño y motivos para dar lo mejor de sí.

Para Cenas et al. (2021), cada vez es más necesario las relaciones interpersonales ya que estas se dan en un contexto laboral, es por ello que el MINEDU busca que todos los docentes cumplamos con las normas que se van promulgando, a su vez manteniendo un correcto perfil ético, si a ello le sumamos las necesidades que tienen

nuestros estudiantes y las exigencias de cada apoderado o tutor, muchas veces estas relaciones interpersonales no son estables, generando un inadecuado clima laboral, es por ello que es necesario variar algunas condiciones de trabajo y que el directivo o líder pedagógico busque estrategias que conlleven al fortalecimiento de un adecuado clima institucional y de este modo potenciar e influir de manera favorable en el desempeño docente.

Villegas et al. (2021), afirman que el clima institucional debe ser considerado como un aspecto trascendental en las organizaciones, pero que muchas veces no es atendido y es por ello que se generan diversos problemas disminuyendo la productividad, en tal sentido; el clima institucional predomina e implica significativamente en el desempeño y proceder docente. El clima dentro de una institución debe ser perdurable si se desea una mayor eficacia en el servicio, pero muchas veces se ve limitado por factores que desestabilizan este factor que indiscutiblemente orienta la funcionabilidad de toda la organización.

A través del análisis del caso en particular de esta institución educativa se logró formular el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023? Por tal razón se propone como objetivo general: Determinar la relación de la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023; y se presentan los siguientes objetivos específicos: a) Identificar la relación de la conducción institucional y el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023; b) Establecer la relación de la participación de la comunidad educativa y la gestión estratégica de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023; c) Delimitar la relación entre las relaciones interpersonales y la gestión estratégica de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023.

A raíz de esta problemática identificada se aborda la siguiente hipótesis: La gestión estratégica se relaciona significativamente con el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023. De esta forma se consigue plantear

las siguientes hipótesis específicas: a) La conducción institucional se relaciona significativamente con el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023; b) La participación de la comunidad educativa se relaciona significativamente con la gestión estratégica de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023; c) Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión estratégica de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023.

II. MARCO TEORICO

Como precedente para el presente estudio se encontraron los siguientes antecedentes nacionales:

El análisis que realizó Escate Sotelo (2022), tuvo como fin establecer el vínculo entre gestión institucional estratégica y el clima institucional de un CETPRO de La Victoria – Lima. El trabajo de campo se realizó en un grupo formado por 30 personas, constituidos entre progenitores o apoderados y docentes de dicha institución. Luego de procesar la información recopilada se pudo delimitar que sí es válida y relevante la relación entre ambas variables de estudio, determinando que a una buena gestión estratégica mejor será el clima dentro de la institución. Es por ello que ambas variables se necesitan una de la otra para poder obtener y cumplir con todo lo que había planificado de manera organizacional.

El presente artículo pretendía definir el predominio de la comunicación interna en el clima de la empresa Sedalib S.A Trujillo 2018. Para la recolección de datos se empleó una encuesta, la cual contó con un instrumento de 22 ítems por variable. Logrando obtener una confiabilidad de 0,849 y 0,924. Luego del procesamiento de resultados se puede decir que se detecta una correspondencia de significancia de 0,845, la cual es mayor al valor 0,5, aprobando la afirmación: sí existe una influencia significativa en el clima organizacional, Vilca, et al. (2021). Un adecuado clima en la empresa dependerá del nivel de comunicación asertiva que tengan todos los miembros, de tal modo que se considera vital esta variable para el desarrollo y progreso de la empresa.

Canchari, et al. (2019), en su trabajo realizado determinaron la ascendencia de la Gerencia Estratégica en el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Universidad Privada San Juan Bautista. A través del análisis se logró la comprobación de dicha indagación y de sus variables:

Gerencia estratégica y clima organizacional, logrando comprobar su hipótesis planteada y determinar el rango de dominio de la variable independiente sobre la dependiente. Se logró concluir que existe correlación positiva alta de 0.834 de acuerdo con la escala de valoración de Rho, por lo tanto, la primera variable si ejerce influencia en la segunda variable estudiada en dicha universidad.

Valle (2019), en la exploración realizada describe la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Instituto Nacional de Defensa Civil. Menciona que si el clima laboral que se desarrolla en una institución es adecuado contribuirá en el logro de los objetivos planteados y mejorará la calidad del servicio; pero si fuera contrario el resultado, es decir si resultase adverso no contribuye en el perfecto desarrollo de la gerencia y esto dificulta alcanzar los objetivos planteados. También refiere que el desempeño laboral se ve influenciado por el ambiente laboral. Este estudio precisa que existe una relación significativa; el cual se manifiesta en los criterios de eficiencia, eficacia y calidad, factores valiosos que deben ser desarrollados de manera organizada dentro del marco de la gestión institucional.

Vásquez (2019), propone el tema sobre la ascendencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores de una institución educativa de Bagua Grande. Realizó una observación, con la cual pretendió delimitar la existencia predominante del clima institucional en las relaciones interpersonales, luego del recojo de datos llega a concluir que: sí se encontró un alto valor de influencia directa de la primera sobre la segunda variable definido con la valoración de 0.725 según Pearson que es positiva alta, por ello considera que ante un mejor clima institucional mayor será la posibilidad de mejorar dichas relaciones. Y para el grupo que presenta alguna dificultad sugiere que realicen talleres que promuevan la prevención y mejora en las relaciones interpersonales.

También se consideraron antecedentes internacionales como:

Brito-Carrillo, et al. (2020), estudiaron el clima organizacional desde las variables liderazgo, toma de decisiones, motivación y control. En esta investigación plantean como objetivo de estudio: Reconocer la influencia de las variables seleccionadas en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa estudiada. Primero se recolectó datos de la comunidad académica en relación al clima organizacional. Posteriormente utilizaron una encuesta relacionada con las variables a estudiar. Luego se realizó el análisis de correspondencia donde se puede determinar la relación existente entre las variables establecidas. Finalmente lograron concluir que la integración de las variables control, seguimiento y liderazgo, es determinante para generar un adecuado clima organizacional, por tal razón: si existe influencia en el desempeño y el logro de los objetivos planteados.

El estudio abordado por Pino, et al. (2021) planteó como objetivo general: Analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de un el Hospital de Huambaló. La selección de la metodología, la técnica e instrumento que fueron aplicados les permitió delimitar y concluir que si existe una directa correlación entre las variables estudiadas; es decir que ambas variables guardan una estrecha conexión, para obtener el fin propuesto es necesario que exista un buen clima organizacional y esto conllevará al adecuado desempeño laboral, debido a que el trabajador se sentirá a gusto con su entorno, compañeros de trabajo y superiores, brindando el máximo de su potencialidad.

Villegas et al. (2021), afirman que el clima institucional debe ser considerado como un aspecto trascendental en las organizaciones, pero que muchas veces no es atendido y es por ello que se generan diversos problemas disminuyendo la productividad, en tal sentido; el clima institucional influye e implica significativamente en el desempeño y comportamiento docente. Por tanto, para un conveniente desempeño profesional, el personal debe encontrarse en un contexto donde exista un idóneo clima institucional.

Tapias Olarte. (2019), considera y menciona que el clima organizacional y la satisfacción laboral son materia en crecimiento, que en la actualidad han despertado el interés de los diferentes sectores económicos y de sus directivos. Lo cual permite establecer cambios conductuales, determinar que el clima institucional está estrechamente vinculado con la calidad del personal, es por ello que se debe delimitar las responsabilidades en el equipo directivo y trabajadores de acuerdo a sus habilidades y características profesionales. Se debe rescatar la calidad profesional y la calidad humana con la que se cuenta.

Gestión estratégica:

En toda Organización o institución la gestión estratégica va asociadas con los saberes administrativos que debe tener todo directivo para que pueda enfrentar retos y afrontar situaciones de desarrollo dentro del servicio educativo, esto surge con la necesidad de brindar una mayor eficiencia en la ejecución, el logro de metas y el saber liderar los recursos humanos con los que se dispone. Se debe aclarar que el término administración es dirigir, gobernar, ordenar una determinada situación.

La Gestión estratégica enmarca un proceso articulado en el cual encontramos elementos como: planeación, organización, dirección, coordinación y control. Estos elementos deben estar vinculados con los principios administrativos asegurando un adecuado funcionamiento, distribución del trabajo, disciplina, etc. dirigidos a cumplir los intereses generales y particulares de todos los integrantes de la organización (Vigo, 2022).

Si hablamos de gestión estratégica no debemos olvidar la gestión escolar, donde el directivo es parte fundamental porque es el encargado de guiar, dirigir al personal hacia el logro de metas y objetivos planteados en el sistema educativo e institución. El director debe cumplir funciones que generen sostenimiento de la institución educativa, no debe descuidar la gestión

administrativa ni la pedagógica, por ser considerado como un líder que guie a todos, cumpliendo ciertas características que todo buen líder tiene.

Mestra (2019) define a la gestión estratégica como un arte o ciencia de anticipar y gerenciar de manera participativa los cambios con el objetivo de producir estrategias que garanticen el futuro de la organización. Entonces, la gestión estratégica emplea herramientas, el proceso y la ejecución acorde con las políticas y el potencial humano hacia el mejoramiento continuo.

Para la SUNEDU (2016), la gestión estratégica contiene prácticas y procesos de gestión, donde se va evaluando el liderazgo pedagógico y colaborativo dentro de la planificación estratégica, el cual permitirá la toma de decisiones sobre las situaciones que se presenten, brindar espacios que fortalezcan el adecuado clima institucional orientadas hacia el logro de aprendizajes, la formación integral y el cumplimiento de objetivos institucionales. Del mismo modo, considera que para una adecuada gestión se debe contar con un personal idóneo para el cargo, pues será quien guie a toda la comunidad magisterial hacia la excelencia institucional. Un buen líder busca ejecutar el quehacer de manera participativa, consensuada, estratégicamente planificado y sin improvisaciones.

Dimensiones:

Conducción institucional:

Tiene cierta referencia con el planteamiento y sustentación de una perspectiva y trabajo compartido, es decir, el directivo será el encargado de promover a través del liderazgo pedagógico colaborativo, la participación y cumplimiento de todo el personal del quehacer, de este modo integrará a la institución, buscando el crecimiento integral, el avance de los aprendizajes, la formación integral de los estudiantes y el consecuente logro del perfil de egreso (SINEACE, 2016).

Para Hernández, et al. (2021) quien asume la conducción de una institución educativa debe ser consciente que debe velar por las metas, objetivos institucionales, también debe tener actitud inspiradora, influyente y que tenga la capacidad de realizar acciones pedagógicas que movilice a todo el personal que labora en la institución, del mismo modo, cada trabajador debe sentirse satisfecho, a gusto con el quehacer laboral, mostrar una respuesta emocional efectiva durante toda su jornada de trabajo, permitiéndole que se desarrolle de manera autónoma, sea reconocido por su forma y calidad de trabajo. Aunque muchas veces no sea sencillo administrar una cantidad de personal, debido a la diversidad de personalidad y características, no es imposibles, todo dependerá de considerar las ideas, opiniones, sugerencias, practicar la escucha activa y ser empático con todos.

Liderazgo; para More et al. (2021) es el comportamiento que debe tener un líder, en el sector educativo repercute en el director, docentes y estudiantes, el lider guiará a la comunidad educativa hacia el logro de las metas, el bien institucional, la mejora de la calidad y el buen clima institucional. Sus características son contribuir, planificar e incentivar a todo quien está bajo su encargo; permitiendo que cada sujeto se compenetre con su ocupación.

Clima institucional

Mestra, refiere a Chiavenato (2009), quien define al clima organizacional como el lugar donde coexisten las personas que pertenecen a una organización. Estas personas deben estar motivadas, ya que esto influirá de manera favorable en el logro de los objetivos organizacionales.

Dimensiones

Participación de la comunidad educativa; implica la capacidad que se tiene para participar con agrado en las diversas actividades académicas, laborales o recreativas que son organizadas y planificadas dentro de la

institución. Participar de actividades con agrado, saber trabajar en equipo que permita el apoyo mutuo.

Las relaciones interpersonales dentro de una sociedad se van formando de acuerdo a la forma de trabajo, organización y a la misma sociedad. Para muchas personas su centro de trabajo se vuelve tan prioritario que lo consideran como un segundo hogar, debido a que es en este lugar donde pasan la mayor parte del tiempo. Es por ello, que es necesario una relación positiva, pues esta influenciará en el comportamiento y rendimiento laboral de las personas. Si las relaciones son negativas reflejarán un ámbito laboral inestable, mala relación entre compañeros de trabajo y sus superiores, no sentirán satisfacción en la ejecución de sus responsabilidades y no llegarán a alcanzar sus objetivos trazados (Sierra y Gaucha, 2009), citados por Ramírez-Wong (2019).

Muchas veces dentro de las relaciones interpersonales está considerado la Comunicación; es por ello que Cenas (2020), considera que es la más importante dentro de las relaciones interpersonales, donde cada persona cumple una función. La comunicación dentro de una institución permite la eficacia, para ello debe ser correcta en la transmisión de los mensajes entre compañeros de trabajo para logra un adecuado desempeño laboral y buenas relaciones. Del mismo modo la comunicación debe ser adecuada entre el personal directivo o jerárquico con el resto del personal, una buena comunicación también implica escucha activa, lo cual permite un clima de confianza.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Colina (2023) manifiesta que los patrones de investigación son planteamientos teóricos y metodológicos que facultan el estudio de la realidad de manera diversa. Entre los principales tenemos: positivista el cual está basado en la objetividad y la verificación experimental; el interpretativo que está centrado en la subjetividad y el significado; y el paradigma crítico, cimentado en la transformación social y política. Estos modelos son bases importantes dentro de la investigación, teniendo una utilidad propia y la alternativa de selección depende de la razón de la investigación. La comprensión y utilización adecuada de estos paradigmas serán esenciales para el desarrollo de investigaciones estrictas y notables. También se debe considerar que estos paradigmas surgieron a los inicios del Siglo XVIII y su principal fundamento fue la existencia de una única verdad objetiva y verificable.

Para Amaiquema, et al. (2019) invoca a Hernández, quien manifestó que el enfoque cuantitativo recopila datos que son fundamentales para probar la hipótesis planteada, en función a un análisis e interpretación numérica y estadística, esto permitirá instaurar un estándar de comportamiento y a su vez probar nuevas teorías.

Método hipotético deductivo; es un tipo de método mixto, donde se plantean las hipótesis con las cuales se pretende refutar o falsear dichas hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (Blácido, et al, 2022)

La investigación explicativa: es aquella que tiene relación causal; este tipo de investigación no sólo pretende describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas que le dieron origen. Existen diseños experimentales y no experimentales. En este tipo de investigación realizan estudios donde se debe analizar un problema partiendo de la causa efecto o

viceversa, de manera que se apruebe o rechace la hipótesis. (Nicaragua, E., 2018).

Álvarez (2020) manifiesta que los pasos de una investigación se inician con el planteamiento del problema, es en función a la problemática seleccionada que se deberá plantear las hipótesis, las cuales serán verificadas o rechazadas durante el estudio. Considera necesario el hallar el modo o la forma de dar respuesta a las interrogantes de investigación estipuladas y para que esto sea ejecutable se requiere el uso de estrategias pertinentes que faciliten la recolección de los datos e información requerida, a esta estrategia la denomina diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de Investigación: El tipo de investigación es aplicada, porque está orientada a conseguir un nuevo conocimiento que permita encontrar soluciones de problemas prácticos, los cuales ayuden a mejorar el funcionamiento de la población de estudio.

3.1.2. Diseño de investigación: no experimental correlacional.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión estratégica

Definición conceptual:

Es la organización y ejecución de los recursos comerciales y humanos para alcanzar los objetivos de la empresa u organización.

Para la SUNEDU (2016), la gestión estratégica contiene prácticas y procesos de gestión, evaluando el liderazgo pedagógico y colaborativo dentro de la planificación estratégica que permita la toma de decisiones sobre las situaciones que se presenten, brindar espacios que fortalezcan el adecuado

clima institucional orientadas hacia el logro de aprendizajes, formación integral y el cumplimiento de objetivos institucionales.

Definición operacional:

Dimensión 1: Conducción institucional

Se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario con tres ítems, los cuales se encuentran en el Modelo de acreditación para instituciones educativas (SINEACE 2016).

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual:

Mestra, refiere a Chiavenato (2009), quien define al clima organizacional como el lugar donde coexisten las personas que pertenecen a una organización. Estas personas deben estar motivadas, ya que esto influirá de manera favorable en el logro de los objetivos organizacionales. Es decir, todo el que labora en la institución o empresa debe sentirse satisfecho y logrado obtenido una mayor conservación de talento y personas motivadas para su faena.

Definición operacional:

Dimensión 1: Participación de la comunidad educativa.

Dimensión 2: Relaciones interpersonales en la institución.

El instrumento que se aplicó para la de recolección de datos es un cuestionario con cuatro ítems para la primera dimensión, y para la segunda 10 ítems, los cuales se encuentran en la Rúbrica de Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE Educación Básica Regular (MINEDU, 2022)

3.3. Población, muestra

3.3.1. Población: conformada por 59 docentes de una institución educativa de Perené – Chanchamayo, Junín, 2023.

Tabla 01

Número de docentes de una I.E. del distrito de Perené, Chanchamayo – Junín, 2023

Unidad de análisis	Varón	Mujer	Total
Docentes	33	26	59

Criterios de inclusión:

- Todos los docentes de la institución educativa varones y mujeres.
- Los docentes que aceptaron participar en forma voluntaria de la investigación.

Criterios de exclusión:

- Docentes que tienen permiso por enfermedad u otro causal que no permitió su asistencia a la institución educativa.
- Docentes que no desearon participar en forma voluntaria de la investigación.

3.3.2. Muestra: estará conformada por 40 docentes de una institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín, 2023.

3.3.3. Unidad de análisis: un docente de una institución educativa de Perené.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para cada variable la técnica que se utilizó fue la entrevista, y la aplicación de dos cuestionarios dirigidos a los docentes de una institución educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023. Ambos cuestionarios tienen la validación y confiabilidad realizado por el juicio de cinco expertos.

3.5. Procedimientos

La presente investigación inició con la identificación y planteamiento del problema, formulación de objetivos, la búsqueda de información bibliográfica, estructuración del marco teórico y delimitación de la metodología.

El procedimiento empleado para el recojo de información fue la entrevista a cada uno de los docentes para el desarrollo de los objetivos, se aplicó el cuestionario que integra la Matriz de evaluación para la acreditación de instituciones de educación Básica Regular (SUNEDU, 2016)

En el cuestionario se consideraron los criterios de la rúbrica de Evaluación del desempeño directivo de II.EE 2022 Educación Básica Regular (MINEDU, 2022). Posteriormente se tabularon los datos y se elaboró las tablas estadísticas para la interpretación de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

El método de análisis será el cuantitativo, este tipo de método permite medir en números los datos, es por ello que se presentará una escala de medición, utilizando la estadística descriptiva con frecuencias, porcentajes y tablas.

Se utilizó la estadística inferencial aplicando la prueba de normalidad que fue de 0.05, por lo que se utilizó la regresión logística ordinal, para ello se utilizó un software estadístico, SPS versión 26.

3.7. Aspectos éticos

En este trabajo de investigación se consideró la opinión anónima durante todo el proceso de aplicación del instrumento de recolección de datos y en cada uno de los docentes que conforman la muestra de estudio. Los resultados obtenidos sólo se darán a conocer en la presente investigación para los fines que persigue. Para ello, se ha conversado

con la persona a cargo de la institución educativa y con cada participante sobre el objetivo de la investigación.

Se considero las normas de Helsinki, para trabajos de investigación con seres humanos. Se usó las normas APA 7ma edición en la que se respetó los derechos de autor, así mismo se usó Turnitin para las coincidencias. Se consideró las normas éticas dadas por la universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS:

Para el recojo de información, primero se dialogó con todos los docentes de nivel primaria y secundaria de una institución educativa de Perené – Chanchamayo, Junín 2023; posteriormente con la aceptación y firma del consentimiento informado se procedió a aplicar los dos cuestionarios a un total de 40 docentes, sobre su percepción en los aspectos de Gestión estratégica y el clima institucional.

Se presentan Tablas Cruzada entre las variables Gestión Estratégica y Clima institucional, en la cual se puede apreciar que el 70% de los docentes de la institución educativa obtuvieron un puntaje de 11 en la variable Gestión estratégica, y un 30% de docentes alcanzaron un puntaje de 38 en la variable Clima institucional. Del mismo modo, las tablas cruzadas de las variables con las dimensiones respectivas.

Tabla 02.*Tabla Cruzada entre las variables Gestión Estratégica y Clima institucional*

		V2. Clima Institucional											Total
		20.00	33.00	34.00	35.00	36.00	37.00	38.00	39.00	40.00	42.00		
V1.	6.00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Gestión		% del total	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
Estratégica													
	10.00	Recuento	0	3	0	0	1	0	1	0	0	0	5
		% del total	0.0%	7.5%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	11.00	Recuento	0	0	1	2	5	7	10	3	0	0	28
		% del total	0.0%	0.0%	2.5%	5.0%	12.5	17.5	25.0	7.5%	0.0%	0.0%	70.0%
						%	%	%					
	12.00	Recuento	0	0	0	0	1	0	0	2	1	1	5
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	5.0%	2.5%	2.5%	12.5%
	13.00	Recuento	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
Total		Recuento	1	3	1	2	7	7	12	5	1	1	40
		% del total	2.5%	7.5%	2.5%	5.0%	17.5%	17.5%	30.0%	12.5%	2.5%	2.5%	100.0
													%

Nota. En la tabla cruzada se puede apreciar que el 70% de los profesores tuvieron un puntaje de 11 en la variable Gestión estratégica, además el 30% obtuvo un puntaje de 38 en la variable Clima institucional.

Tabla 03.*Tabla Cruzada entre dimensión Conducción Institucional y Variable Clima Institucional*

			Dimensión Conducción Institucional					Total	
			6.00	10.00	11.00	12.00	13.00		
V2.	Clima	20.00	Recuento	1	0	0	0	0	1
Institucional			% del total	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
		33.00	Recuento	0	3	0	0	0	3
			% del total	0.0%	7.5%	0.0%	0.0%	0.0%	7.5%
		34.00	Recuento	0	0	1	0	0	1
			% del total	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	2.5%
		35.00	Recuento	0	0	2	0	0	2
			% del total	0.0%	0.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%
		36.00	Recuento	0	1	5	1	0	7
			% del total	0.0%	2.5%	12.5%	2.5%	0.0%	17.5%
		37.00	Recuento	0	0	7	0	0	7
			% del total	0.0%	0.0%	17.5%	0.0%	0.0%	17.5%

38.00	Recuento	0	1	10	0	1	12
	% del total	0.0%	2.5%	25.0%	0.0%	2.5%	30.0%
39.00	Recuento	0	0	3	2	0	5
	% del total	0.0%	0.0%	7.5%	5.0%	0.0%	12.5%
40.00	Recuento	0	0	0	1	0	1
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%
42.00	Recuento	0	0	0	1	0	1
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%
<hr/>							
Total	Recuento	1	5	28	5	1	40
	% del total	2.5%	12.5%	70.0%	12.5%	2.5%	100.0%

Nota. En la tabla se puede apreciar que un 25% de los docentes obtuvieron un puntaje de 38 para la variable Clima institucional y 11 puntos para la dimensión conducción institucional.

Tabla 04.

Tabla Cruzada entre dimensión Participación de la comunidad educativa y la Variable Gestión Estratégica

		Dimensión Participación de la comunidad educativa						Total	
		8.00	13.00	14.00	15.00	16.00	17.00		
V1. Gestión	6.00	Recuento	1	0	0	0	0	0	1
Estratégica		% del total	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
	10.00	Recuento	0	3	2	0	0	0	5
		% del total	0.0%	7.5%	5.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%
	11.00	Recuento	0	0	2	23	3	0	28
		% del total	0.0%	0.0%	5.0%	57.5%	7.5%	0.0%	70.0%
	12.00	Recuento	0	0	0	1	2	2	5
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	5.0%	5.0%	12.5%
	13.00	Recuento	0	0	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%
Total		Recuento	1	3	4	24	5	3	40
		% del total	2.5%	7.5%	10.0%	60.0%	12.5%	7.5%	100.0%

Nota. En la tabla se puede apreciar que más de la mitad de los profesores (57.5%) obtuvieron un valor de 11 en la variable gestión estratégica y 15 en la dimensión participación de la comunidad educativa.

Tabla 05.*Tabla Cruzada entre dimensión Participación de la comunidad educativa y la Variable Gestión Estratégica*

			Dimensión: Relaciones interpersonales en la IE							Total
			12.00	20.00	21.00	22.00	23.00	24.00	26.00	
V1.	6.00	Recuento	1	0	0	0	0	0	0	1
Gestión		% del total	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
Estratégica	10.00	Recuento	0	3	0	1	0	1	0	5
		% del total	0.0%	7.5%	0.0%	2.5%	0.0%	2.5%	0.0%	12.5%
	11.00	Recuento	0	3	5	8	10	2	0	28
		% del total	0.0%	7.5%	12.5%	20.0%	25.0%	5.0%	0.0%	70.0%
	12.00	Recuento	0	0	1	1	2	0	1	5
		% del total	0.0%	0.0%	2.5%	2.5%	5.0%	0.0%	2.5%	12.5%
	13.00	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	1
		% del total	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.5%
Total		Recuento	1	6	7	10	12	3	1	40
		% del total	2.5%	15.0%	17.5%	25.0%	30.0%	7.5%	2.5%	100.0%

Nota. En la tabla se puede apreciar que el 20% de los profesores obtuvieron un puntaje de 11 en la gestión estratégica y 22 en las relaciones interpersonales en la IE, así como también un 25% de los docentes obtuvo un puntaje de 11 en la gestión estratégica y 23 puntos en las relaciones interpersonales, ambas respuestas son un poco menos de la mitad.

Prueba de Normalidad:

Tabla 06.

Resultados de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk

	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Conducción Institucional	.606	40	.000
V1. Gestión Estratégica	.606	40	.000
Dimensión Participación de la comunidad educativa	.685	40	.000
Dimensión Relaciones interpersonales en la IE	.755	40	.000
V2. Clima Institucional	.675	40	.000

Nota. En la tabla se aprecia los resultados de la prueba de normalidad por el método de Shapiro-Wilk, se utilizó este método porque la muestra con la que se trabajó es de 40 docentes, siendo menor a 50. Los valores de significancia de ambas variables y sus respectivas dimensiones son menores a 0.05, lo que significa que no presentan una distribución normal. Debido a este resultado, utilizaremos el método de Spearman, el cual es un método estadístico no paramétrico.

Para encontrar los resultados inferenciales y confirmar las hipótesis planteadas en el presente estudio se utilizó el coeficiente de Rho S.

Si la Sig. Bilateral es < 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si la Sig. Bilateral es > 0.005 se acepta la hipótesis alternativa.

Hipótesis general:

H1: La gestión estratégica se relaciona significativamente con el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023.

H0: No existe una relación directa significativa entre la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023.

Tabla 07.

Cantidad de profesores ubicados en los niveles para la Variable Gestión estratégica

Gestión Estratégica			
Descripción	Nivel	f	%
Dimensión Conducción Institucional	Alto	6	15
	Medio	33	82.5
	Bajo	1	2.5
V1. Gestión Estratégica	Alto	6	15
	Medio	33	82.5
	Bajo	1	2.5

Nota. En la tabla se puede apreciar que el 82.5% de los docentes encuestados manifiestan o perciben que la gestión estratégica es de nivel medio, y solamente un 2.5% percibe que la gestión estratégica es baja.

Tabla 08

Cantidad de profesores ubicados en los niveles para la Variable Clima Institucional

Clima Institucional

Descripción	Nivel	f	%
Dimensión Participación de la comunidad educativa	Alto	8	20
	Medio	31	77.5
	Bajo	1	2.5
Dimensión Relaciones Interpersonales en la IE	Alto	26	65
	Medio	13	32.5
	Bajo	1	2.5
V2. Clima Institucional	Alto	19	47.5
	Medio	20	50
	Bajo	1	2.5

Nota. En la tabla se puede apreciar que el 50% de los docentes encuestados perciben que existe un clima laboral medio y un 47.5% percibe que existe un clima laboral alto, lo cual se podría decir que están estadísticamente igualados.

Objetivo general: Determinar la relación de la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023

Tabla 09.

Prueba de correlación de la Variable Gestión Estratégica y Clima institucional

		V1. Gestión Estratégica	V2. Clima Institucional
Rho de Spearman	V1. Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación de 1.000	.570**
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	V2. Clima Institucional	Coeficiente de correlación de .570**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	40

Nota. En la tabla se puede apreciar los resultados obtenidos de significancia-correlación entre las 2 variables de estudio, el cual tiene un valor de 0.000, siendo menor a 0.05; esto significa que existe una correlación estadísticamente significativa. Además, se obtuvo un valor de 0.570 para el coeficiente de Spearman, lo cual según la escala poseen una correlación positiva considerable, esto quiere decir que, si una variable aumenta la otra variable se vería afectada y también aumentaría (Montes *et al*, 2021)

Objetivo específico: Identificar la relación de la conducción institucional y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023

Tabla 10.

Prueba de correlación entre la dimensión Conducción institucional y variable clima institucional

				Dimensión Conducción Institucional	V2. Clima Institucional
Rho de Spearman	Dimensión: Conducción Institucional		Coeficiente de correlación	1.000	.570**
			Sig. (bilateral)	.	.000
			N	40	40
	V2. Institucional	Clima	Coeficiente de correlación	.570**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	40	40

Nota. En la tabla se puede apreciar los resultados obtenidos de significancia-correlación entre la dimensión de la Gestión estratégica y la propia variable Clima institucional, los valores de esta tabla son similares a la tabla anterior, esto debido a que los valores de la dimensión de la Gestión estratégica son los mismos a la propia variable 1; por lo tanto, efectivamente existe una correlación estadísticamente significativa y la relación según el coeficiente de Rho es Moderada y de tipo positiva (Montes *et al*, 2021)

Objetivo específico: Establecer la relación de la participación de la comunidad educativa y la gestión estratégica de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023.

Tabla 11.

Prueba de correlación entre la dimensión Participación de la comunidad educativa y variable gestión estratégica

			Dimensión Participación de la comunidad educativa	V1. Gestión Estratégica
Rho de Spearman	Dimensión: Participación de la comunidad educativa	Coeficiente de correlación	1.000	.830**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	40	40
	V1. Gestión Estratégica	Coeficiente de correlación	.830**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	40	40

Nota. En la tabla se puede apreciar los resultados obtenidos de significancia-correlación entre la primera dimensión de la variable 2 y la variable 1, se obtuvo un valor de 0.000, siendo menor a 0.05, esto significa que si existe una correlación estadísticamente significativa. Además, se obtuvo un valor de 0.830 para el coeficiente de Spearman, lo cual según la escala posee una correlación positiva muy fuerte, lo cual significa que, si la dimensión aumenta o disminuye entonces lo mismo le pasará a la variable (Montes et al, 2021).

Objetivo específico: Delimitar la relación entre las relaciones intrapersonales y la gestión estratégica de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023.

Tabla 12.

Prueba de correlación entre la Dimensión Relaciones interpersonales en la IE y la variable gestión estratégica

			Dimensión: Relaciones interpersonales en la IE	V1. Gestión Estratégica
Rho de Spearman	Dimensión: Relaciones interpersonales en la IE	Coefficiente de correlación	1.000	.284
		Sig. (bilateral)	.	.075
		N	40	40
	V1. Gestión Estratégica	Coefficiente de correlación	.284	1.000
		Sig. (bilateral)	.075	.
		N	40	40

Nota. En la tabla se puede apreciar los resultados obtenidos de significancia-correlación entre la segunda dimensión de la variable 2 y la variable 1, el cual tiene un valor de 0.075, siendo ligeramente mayor a 0.05, esto significa que no existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable mencionada. Además, se obtuvo un valor de 0.284 para el coeficiente de Rho, lo cual según la escala posee una correlación positiva media, esto significa que, si la dimensión aumenta o mejora, la variable puede que también aumente o mejore (Montes *et al*, 2021).

V. DISCUSIÓN

Luego del análisis de los datos recopilados, y observando los resultados de este trabajo de investigación, se pudo validar la hipótesis propuesta sobre la existencia de una relación directa significativa entre la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023.

El grupo de trabajo de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023, permite determinar que ante una adecuada gestión estratégica el clima institucional será el adecuado, esto expresan los resultados obtenidos, y se puede considerar que ambas variables se encuentran enlazadas y permitirán un mayor resultado en el rendimiento profesional.

Según refirió Mestra (2019) es necesario darle relevancia al clima institucional, ya que de ello dependerá un adecuado desenvolvimiento en el campo laboral y podría beneficiar o perjudicar la vida institucional y como se evidencia en los resultados obtenidos y presentados en la tabla 08 se puede apreciar que el 50% de los docentes encuestados manifestaron que existe un clima laboral medio y un 47.5% percibe que existe un clima laboral alto, demostrando con esto que si puede lograrse un adecuado clima institucional, teniendo en consideración la participación y las relaciones interpersonales. Para que el clima institucional sea el adecuado es necesario que el directivo o líder pedagógico realice acompañamiento y de ser necesario establecer talleres con apoyo psicológico. También debe considerarse darle el valorar que merece al talento humano, esto propiciará que las relaciones interpersonales sean más afectivas y propicias.

Coincidimos con Escate Sotelo (2022), quien logró determinar la significativa relación existente entre gestión institucional estratégica y el clima institucional, con la información recabada en la tabla 09, los resultados que se obtuvo son de significancia-correlación entre ambas variables de estudio, el cual tiene un valor de 0.000, siendo menor a 0.05; verificando que existe una correlación estadísticamente significativa.

Del mismo modo, se obtuvo un valor de 0.570 para el coeficiente de Spearman, y acorde con la escala poseen una correlación positiva considerable, quedando demostrado que ambas variables guardan estrecha relación, es decir, si una variable aumenta o disminuye la otra variable se podría ver afectada y también aumentaría o disminuiría según sea el caso (Montes *et al*, 2021).

Considerando el aporte de More et al. (2021), quienes mencionaron que las brigadas de trabajo de las instituciones educativas son fundamentales, ya que de ellos dependerá la capacidad y eficiencia en el resultado de sus propósitos, estableciendo que la organización, comunicación, motivación y el compromiso deben vincularse y esto permitirá un adecuado clima institucional. De acuerdo con la tabla 07 se puede demostrar que el 82.5% de los docentes de la institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín, 2023 que fueron encuestados manifestaron que la gestión estratégica es de nivel medio, y solamente un 2.5% percibe que la gestión estratégica es baja, a lo cual podemos decir que para que en una institución educativa se refleje un adecuado clima institucional, dependerá en gran medida de la forma de trabajo del directivo, quien es el líder, el promotor y quien dirige a toda la comunidad educativa, es por ello que el MINEDU constantemente realiza cursos de actualización e incluso creó una página especial para los directivos, quienes tienen el acceso a diversos materiales sobre gestión, liderazgo y los compromisos e instrumentos de gestión.

Para Cenas et al. (2021), cada vez es más necesario las relaciones interpersonales ya que estas se dan en un contexto laboral, es por ello que el MINEDU busca que todos los docentes cumplamos con las normas que se van promulgando, a su vez manteniendo un correcto perfil ético, si a ello le sumamos las necesidades de los estudiantes y las exigencias de los padres de familia, muchas veces estas relaciones interpersonales no son estables, generando un inadecuado clima laboral, es por ello que es necesario variar algunas

condiciones de trabajo y que el directivo o líder pedagógico busque estrategias que conlleven al fortalecimiento de un adecuado clima institucional y de este modo potenciar e influir de manera favorable en el desempeño docente.

De acuerdo con el objetivo específico: Existe una relación directa significativa entre la gestión estratégica y las relaciones interpersonales de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023, se valida la existencia de una correlación estadísticamente significativa, podemos refutar a Vásquez Cruz, M. (2019), quien en sus estudios sobre la temática el clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores, manifiesta que no existe correlación significativa, por lo que podríamos decir que, las relaciones interpersonales si mantienen un nexo con la labor del director. En esta situación las pruebas recabadas en una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023 evidencian que, si hay una correlación positiva media entre el ejercicio directivo y las relaciones interpersonales, ya que, a un buen trato del director, mejor será la respuesta de los demás miembros de la comunidad educativa, ante una comunicación asertiva será más favorable las relaciones interpersonales entre todos los agentes educativos.

Podemos establecer que sí existe una gran y significativa relación entre las variables estudiadas, por lo tanto; a mayor incremento en la variable uno se verá reflejada e influenciada la variable dos. Del mismo modo las dimensiones de ambas variables fortalecen el vínculo entre la gestión estratégica y el clima institucional. Para la existencia de este resultado dependerá del trabajo del director, a mayor liderazgo mayor será la respuesta positiva de la comunidad educativa. En caso de que alguna de las variables disminuya su valor y escala también afectará en la otra variable, ya que ambas establecen una contribución de manera recíproca.

También se puede decir que el modo como se desarrolle la Gestión estratégica respaldará el incremento en el clima institucional, por esta razón la persona que asuma un cargo directivo o de gerencia debe tener en claro que

las dimensiones estudiadas en cada variable son fundamentales para el progreso de la institución educativa. Una institución educativa requiere de personas que tengan espíritu participativo, que busquen una adecuada relación interpersonal y que sean guiados de manera democrática y participativa hacia el logro de metas y objetivos.

Para el SINEACE (2016) la conducción institucional debe guardar cierta relación con el planteamiento y sustentación de una perspectiva y trabajo compartido, es así que el directivo será quien se encargue de promover a través de su liderazgo pedagógico colaborativo, la participación de todo el personal, donde cada integrante cumpla con su quehacer, esta forma de guiar facilitará la integración de todos los agentes educativos, motivando hacia el crecimiento integral, fortaleciendo los avances de los aprendizajes, la formación integral de los estudiantes y por consiguiente lograr un nivel adecuado en el perfil de egreso.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos planteados se concluye lo siguiente:

Primero. De acuerdo con la hipótesis general: Existe una correlación significativa entre la Gestión estratégica y el Clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023 demostrado con el método Rho Spearman y de acuerdo al valor 0.570 del coeficiente se puede afirmar que esta correlación es considerablemente positiva.

Segundo. En cuanto a la hipótesis específica: La conducción institucional se relaciona significativamente con el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023, los resultados obtenidos son de significancia-correlación entre ambas, y de acuerdo a los valores determinamos que efectivamente existe una correlación estadísticamente significativa y según el coeficiente de Spearman es Moderada y de tipo positiva (Montes et al, 2021)

Tercero. La participación de la comunidad educativa se relaciona significativamente con la gestión estratégica de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo-Junín, 2023, en función a los resultados alcanzados de significancia-correlación entre la primera dimensión del clima institucional y la gestión estratégica, se obtuvo un valor de 0.000, siendo menor a 0.05, esto significa que si existe una correlación estadísticamente significativa. Y de acuerdo al coeficiente de Rho S. en función al valor de 0.830 la escala posee una correlación positiva muy fuerte, guardando una estrecha relación entre la dimensión y la variable de estudio. El personal manifiesta a través de los resultados adquiridos en los cuestionarios que si se les escucha y les dejan participar de manera activa en la toma de decisiones y metas la gestión estratégica se verá fortalecida.

Cuarto. Las relaciones interpersonales se relacionan significativamente con la gestión estratégica de una Institución Educativa de Perené, -Junín, 2023, se obtuvo un valor de 0.075, siendo ligeramente mayor a 0.05, lo cual permite establecer que

no existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión y la variable mencionada. Y en función al valor de 0.284 relacionado con el coeficiente de Spearman, posee una correlación positiva media, esto designa que, si la dimensión aumenta o mejora la gestión estratégica se verá condicionada a los cambios de valor de las relaciones interpersonales.

VII. RECOMENDACIONES.

1. La institución debe contar con el apoyo de instancias formales que salvaguarden la integridad del personal docente, administrativo y estudiantes.
2. Al director se le sugiere como reflexión, hacer partícipe al personal docente en las diferentes actividades, esto permitirá una mejora en el clima institucional y la tan ansiada calidad en la institución investigada.
3. El directivo debe realizar una alta promoción de las relaciones interpersonales con sus docentes para fortalecer las buenas relaciones entre docentes y directivos.
4. Propiciar y realizar acciones concretas que sigan fortaleciendo el buen clima institucional, motivar al personal docente a través de felicitaciones en público, acompañamiento individualizado y las pasantías que generan espacios de interaprendizaje.
5. A los docentes de la institución educativa deberán propiciar acciones que permitan su participación activa dentro de su institución para promover una cultura de equidad.

REFERENCIAS

Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10818>

Amaiquema Márquez, F. A., Vera Zapata, J. A., & Zumba Vera, I. Y. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360.

Análisis del clima escolar: ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe? (2023) <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243050?posInSet=13&queryId=N-EXPLORE-30c1140c-4918-4b64-8c88-a463569995a2>

Blácido, I. R., Guerra, E. D., Reyes, N. C., Luque, O. C., & Olortegui, M. U. (2022). Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3106>

Brito-Carrillo, C., Pitre-Redondo, R., & Cardona-Arbeláez, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

Canchari Quispe, M. L., & Velazco Mosquera, D. D. R. (2019). Influencia de la Gerencia Estratégica en el Clima Organizacional del Personal Administrativo de la

Universidad Privada San Juan Bautista, Filial Chincha, 2016.
<https://hdl.handle.net/20.500.14308/2836>

Cenas-Chacón, F. Y., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza-UGEL N° 02–2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5), 964-979.
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722/5727>

Colina, F. (2023). Paradigmas de la investigación científica. *Fronteras en ciencias sociales y humanidades*, 2(1), 25-34.
<https://www.fronterasdelasociedad.com/index.php/ferevista/article/download/81/160>

Cornejo Polo, L. R. (2021). El liderazgo y la mejora del clima organizacional en la tienda Paris Plaza Norte, 2019: una revisión de la literatura científica.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26429/Trabajo%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Escate Sotelo, M. D. C. L. (2022). Gestión institucional estratégica y el clima institucional del CETPRO Manuela Felicia Gómez de La Victoria–Lima.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7286>

Esteban Nieto, N. (2018). Tipos de investigación.
<http://190.117.99.173/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Favoreto, A., & Galter, M. I. (2020). TEORIAS DA TRANSFORMAÇÃO SOCIAL: PARADIGMAS POSITIVISTAS E MARXISTAS EM DEBATE. *Educere Et Educare*, 15(34). <https://doi.org/10.17648/educare.v15i34.23312>

Hernández, W. R., & Azahuanche, M. Á. P. (2021). Influencia del liderazgo directivo en la satisfacción laboral docente. *Innova Research Journal*, 6(2), 90-104. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8226163.pdf>

Jaime Cuadros, M. P. (2015) Estudio del liderazgo de docentes y directivos en programas técnicos - tecnológicos de la universidad cooperativa de Colombia, de Bucaramanga, Colombia. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/40898/25471120.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez Ortega, Rosa María, Tuya Pendás, Leonel C, Martínez Ortega, Mercedes, Pérez Abreu, Alberto, & Cánovas, Ana María. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2) Recuperado en 11 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.

Meroussis Arriz, G. T. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral: Una revisión sistemática. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9840/Meroussis%20Arriz%2c%20Georgios%20Tasso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mestra, J. S. (2019). Incidencia de la gestión estratégica en el clima organizacional de la Universidad de Córdoba. *REVISTA CIENTIFICA SAPERES UNIVERSITAS*, 2(1), 39-53. <https://doi.org/10.53485/rsu.v2i1.64>

Montes Díaz A., Ochoa Celis J., Juárez Hernández B., Vazquez Mendoza M. & Díaz León C. (2021) Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. Cuerpo Académico de probabilidad y estadística BUAP. Recuperado el 20 de julio de 2023, <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>

More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE2). <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe2-00006.pdf>

Murrieta Villegas, P. A., & Farje Escobedo, J. D. (2021). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 54–59. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>

Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Revista de La Universidad Autónoma*, 1, 1-89. <https://opomania.net/wp-content/uploads/2021/05/Metadologia-de-la-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada.pdf>

Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>

Perú. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648/797>

Pino-Loza, E. D., Granja-Pino, A. C., & Niño-Arguelles, Y. L. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Domino de las Ciencias*, 7(4), 23-38. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8229774.pdf>

Ponce-Ponce, L. E., & Gómez-García, S. L. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal del comercial CHONEPAC, provincia de Manabí. *Domino de las Ciencias*, 7(2), 1129-1154. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8231811.pdf>

Quiliche Baltodano, L. Y. (2019). Clima Institucional Y Su Relación Con La Calidad Educativa En La Institución Educativa N° 80869-Conache, 2019. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37216/quiliche_bl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez-Wong, L. C. (2019). Relaciones interpersonales en el ámbito laboral. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5802/Relaciones%20interpersonales%20en%20el%20c3%a1mbito%20laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Rivera, C. M. S., & Soto, A. K. I. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico, 8(4), 95-117.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172934>

Sampieri, R. (2018). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. México D.f: Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.

SINEACE (2016). Modelo de acreditación para instituciones educativas.

Tapias Olarte, X. L. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del Socorro, 2018-2019 primer semestre.
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Valle, N. P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del Instituto Nacional de Defensa Civil-INDECI. *Gestión en el tercer milenio*, 22(44), 85-93.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/17314/14571>

Vásquez Cruz, M. (2019). Influencia del clima institucional en las relaciones interpersonales director y profesores en la Institución Educativa N 16211 Bagua Grande.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41148/Vasquez_CM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vigo Salinas, J. S. (2022). La gestión estratégica directoral y el desarrollo del clima institucional en la Institución Educativa Emblemática Carlos Wiesse de Comas. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6489/Juliana%20Shirley%20VIGO%20SALINAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vilca Horna, A. L., De La Cruz Núñez, M. E., Vilca Tantapoma, M. E., & Loo Jave, A. C. (2021). Influencia de la comunicación interna en el clima organizacional dentro de una empresa. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3879/4461>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión estratégica	Es la organización y ejecución de los recursos comerciales y humanos para alcanzar los objetivos de la empresa u organización	<p>Conducción institucional</p> <p>Se aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario con tres ítems, los cuales se encuentran en el Modelo de acreditación para instituciones educativas (SINEACE 2016).</p>	<p>Dimensión 1:</p> <p>Conducción institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes. • El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales. • La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la 	Ordinal

				orientación hacia la mejora continua.	
Clima institucional	Mestra, refiere a Chiavenato (2009), quien define al clima organizacional como el lugar donde coexisten las personas que pertenecen a una organización	Se valoran las acciones que el directivo realiza para promover la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa en las actividades relacionadas con el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes, así como el liderazgo democrático que demuestra en la gestión de la participación de los docentes en la toma de decisiones	Dimensión 1: Participación de la comunidad educativa Dimensión 2: Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa • En la IE se promueve la participación de las familias. • El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE • El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE. • El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE. 	Ordinal

		de la institución educativa.	en la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> •El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE. •El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE. •El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE. •El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE. •En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas. 	
--	--	------------------------------	-----------------------------	--	--

ANEXO 02: Base de datos

V1 Gestión Estratégica																					
n	D11 = Conducción Institucional			TOTAL		n	D12 Participación de Comunidad Educativa				D22 Relaciones interpersonales Institución Educativa						TOTAL				
	Ítem 01	Ítem 02	Ítem 03	D11	V1		Ítem 01	Ítem 02	Ítem 03	Ítem 04	Ítem 05	Ítem 06	Ítem 07	Ítem 08	Ítem 09	Ítem 10	D12	D22	V2		
1	4	2	3	7	7	1	4	5	4	4	3	3	4	4	4	3	17	21	38		
2	4	3	3	8	8	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	14	20	34		
3	4	2	3	6	6	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	13	20	33		
4	4	2	3	7	7	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	14	21	35		
5	3	3	3	9	9	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	15	22	37		
6	3	3	3	8	8	6	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	15	23	38		
7	3	2	2	6	6	7	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	13	20	33		
8	3	3	3	9	9	8	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	14	22	36		
9	3	3	3	8	8	9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	24	39		
10	2	2	3	8	8	10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	12	20		
11	4	2	3	8	8	11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	16	23	39		
12	3	3	2	7	7	12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	15	23	38		
13	3	3	2	8	8	13	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	15	21	36		
14	3	2	2	7	7	14	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	15	21	36		
15	3	2	2	6	6	15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	23	38		
16	3	3	3	9	9	16	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	23	38		
17	3	2	3	8	8	17	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	23	38		
18	4	2	3	8	8	18	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	15	21	36		
19	3	2	3	8	8	19	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	15	22	37		
20	3	2	3	8	8	20	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	15	22	37		
21	3	3	3	9	9	21	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	15	21	36		
22	3	3	2	7	7	22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	15	21	36		

23	3	3	3	9	9	23	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	13	20	33
24	3	3	3	8	8	24	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	15	22	37
25	3	3	3	9	9	25	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	15	20	35
26	4	3	3	9	9	26	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	15	22	37
27	3	3	3	8	8	27	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	15	23	38
28	3	2	3	8	8	28	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	15	22	37
29	3	3	3	9	9	29	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	16	26	42
30	3	2	2	6	6	30	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	14	24	38
31	3	3	2	7	7	31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	24	39
32	3	2	3	8	8	32	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	15	23	38
33	3	3	2	8	8	33	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	17	23	40
34	3	2	2	7	7	34	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	16	23	39
35	3	3	2	7	7	35	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	16	22	38
36	3	3	3	9	9	36	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	15	23	38
37	3	2	3	8	8	37	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	17	22	39
38	3	3	2	8	8	38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	15	23	38
39	3	3	3	9	9	39	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	16	20	36
40	3	3	3	9	9	40	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	15	22	37

ANEXO 03: Formato cuestionario 1

CUESTIONARIO

Dimensiones de los Modelos de acreditación

Autor: Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva.

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
DIMENSIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA		1	2	3	4	5
CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL Estándar. Liderazgo pedagógico El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los niños y adolescentes.						
1	El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.					
2	El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.					
3	La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.					

Gracias por su colaboración.

ANEXO 04: Formato de cuestionario 2

CUESTIONARIO

Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica

Autor: Fernando Luis Sánchez Calderón

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
DIMENSIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
Participación de la comunidad educativa						
Se valoran las acciones que el directivo realiza para promover la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa en las actividades relacionadas con el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes, así como el liderazgo democrático que demuestra en la gestión de la participación de los docentes en la toma de decisiones de la institución educativa.						
1	En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa					
2	En la IE se promueve la participación de las familias.					
3	El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE					
4	El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.					

Relaciones interpersonales en la institución educativa					
Se valoran las acciones que el directivo lidera a fin de promover las buenas relaciones interpersonales al interior de la institución educativa, así como preservarlas o mejorarlas.					
5	El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.				
6	El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.				
7	El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE.				
8	El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.				
9	El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE				
10	En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.				

Gracias por su colaboración.

ANEXO 05: Juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Richard Salas Flores	
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Gestión Pedagógica	
Institución donde labora	Nº 31305 Tupac Amaru	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.
3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Cuestionario
Autora	Fernando Luis Sánchez Calderón
Procedencia	Minedu
Administración	-
Tiempo de aplicación	1 semana
Ámbito de aplicación	Distrito Perené
Significación: Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)	Cuestionario #1 Dimensiones - Escala - Indicadores - criterios. Cuestionario #2 Dimensiones - Escala - Indicadores - criterios



4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/AREA	SUBESCALA (Dimensiones)	Definición
Clima Institucional	Sub dimensión: Participación de la comunidad educativa	Se valoran las acciones que el directivo realiza para promover la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
Gestión estratégica	Relaciones interpersonales en la institución educativa.	Se valoran las acciones que el directivo realiza a fin de promover las buenas relaciones interpersonales en la institución educativa.

5. **Presentación de Instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario CLIMA INSTITUCIONAL elaborado por Fernando Luis Sánchez Calderón en el año 2022 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: *gestión estratégica*
- Objetivos de la Dimensión: *determinar la eficacia del liderazgo pedagógico colaborativo del equipo directivo.*
Promover la mejora continua, el desarrollo integral y de los aprendizajes de los niños y adolescentes.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.	1	3	4	4	
El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los	2	3	4	3	"generando compromiso entre los integrantes de la comunidad"

miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.					
La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.	3	4	3	3	La comunidad educativa asume sus roles, funciones y los articula en acciones planificadas...

- Segunda dimensión: Clima Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Valorar las acciones que el directivo realiza para promover la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa.
Conocer el liderazgo democrático que demuestra el directivo en la participación docente.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa.	1	4	4	4	
En la IE se promueve la participación de las familias.	2	4	4	4	
El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación	3	4	4	4	

gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE					
El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	4	4	4	4	
El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	5	4	4	4	
El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	6	4	4	4	
El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	7	3	3	3	El directivo mantrene buenas relaciones con los docentes de la I.E

El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	8	4	4	4	
El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	9	3	3	3	Mucha relación con el ítem 5
En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.	10	4	4	4	Mucha relación con el ítem <u>5 y 7</u>


 Firma del evaluador
 DNI 23261183



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Rubén Carlitos Rafael Allica
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Maestría en Psicología Educativa - Docente de aula -
Institución donde labora	I.E.I. Santa Ana.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Cuestionario
Autora	Fernando Luis Sánchez Calderón - Minedu
Procedencia	Dirección de Evaluación y Acreditación EBR, T.P
Administración	MINEDU - SUNEDU
Tiempo de aplicación	1 semana
Ámbito de aplicación	Distrito de Perené
Significación: Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuáles es el objetivo de medición)	Cuestionario 1 1 dimensión, escala, ítem (3), indicadores. Cuestionario 2 2 dimensiones, escala - indicadores, 10 ítems y criterios

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/AREA	SUBESCALA (Dimensiones)	Definición
Gestión Estratégica.	Conducción Institucional	Se refiere a la gestión de la colaboración de toda la comunidad educativa.
CLIMA INSTITUCIONAL	Participación de la comunidad educativa.	son las acciones que el directivo realiza para fomentar una adecuada participación y las buenas relaciones interpersonales.
	Relaciones interpersonales en la institución educativa.	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario de *Gestión Estratégica - Clima Institucional* elaborado por *Fernando Luis Sánchez Calderón*, Dirección de Eval. y Acred. en el año *2016* De acuerdo con los siguientes *2022* indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento

- Primera dimensión: *Conducción Institucional*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la eficacia del liderazgo pedagógico colaborativo*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.	1	4	4	4	-
El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los	2	4	4	4	-

miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.					
La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.	3	4	4	4	-

- Segunda dimensión: *Clima Institucional*
- Objetivos de la Dimensión: *Valorar las acciones del directivo en el proceso de promover la participación y las buenas relaciones interpersonales.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa.	1	4	4	4	-
En la IE se promueve la participación de las familias.	2	3	4	4	-
El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la	3	4	4	4	-



gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE					-
El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	4	4	4	4	-
El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	5	4	4	4	-
El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	6	4	4	4	-
El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	7	4	4	4	-

El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	8	4	4	4	-
El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	9	4	4	4	-
En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.	10	4	4	4	-


 Firma del evaluador
 DNI 40929403

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RUTH NELIDA TUPAC YURANQUI HUAYTALLA	
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Maestría en Psicología Educativa - Gestión Pedagógica	
Institución donde labora	I.E. N° 31961 "Fernando Belaunde Terry"	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado	
	-	

2. Propósito de la evaluación: Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Cuestionarios
Autora	Fernando Luis Sanchez c.
Procedencia	MINEDU / Dirección de Eval. y acreditación EBR
Administración	MINEDU - SUNEDU
Tiempo de aplicación	1 semana
Ámbito de aplicación	Distribto Perené
Significación: Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)	Cuestionario 1: Cuenta con una dimensión, escala, indicadores, criterios Cuestionario 2: tiene dos dimensiones, escala, indicadores e ítems (10) y sus criterios.



4. Soporte teórico (describir en función al modelo teórico)

Escala/AREA	SUBESCALA (Dimensiones)	Definición
Gestión Estratégica.	• Liderazgo - Conducción Institucional	Todo líder debe delegar la colaboración de la Comunidad educativa.
Clima Institucional	• Participación de la Comunidad educativa • Relaciones interpersonales en la institución educativa.	Se valoran las acciones que el líder pedagógico realice, promoviendo la participación del personal docente. Son las acciones que el directivo lidera a fin de promover relaciones positivas.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario de Gestión estratégica - clima Int. elaborado por Dirección de Evaluación y Acreditación U.C.V.P. en el año 2016-2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



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

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



1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del Instrumento

- Primera dimensión: *Conducción Institucional*
- Objetivos de la Dimensión: *Determinar la eficacia del liderazgo pedagógico colaborativo*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.	1	3	4	4	—
El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los	2	3	4	4	—



miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.					-
La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.	3	4	4	4	-

- Segunda dimensión: *Clima Institucional*
- Objetivos de la Dimensión: *Valorar las acciones del directivo al realizar la promoción de la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa.*

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa.	1	3	4	4	-
En la IE se promueve la participación de las familias.	2	4	4	4	-
El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la	3	4	4	4	-



gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE					
El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	4	4	4	4	-
El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	5	4	4	4	-
El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	6	4	4	4	-
El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	7	4	4	4	-



El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	8	4	4	4	—
El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	9	4	4	4	—
En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.	10	4	4	4	—

Ruth L.

Firma del evaluador

DNI 20095335

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Paola Milagros Cano Mendoza
Grado profesional	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Maestría en Psicología Educativa
Institución donde labora	I.E. N° 31508 “Simón Bolívar”
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.
3. **Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba	Dimensiones de los Modelos de acreditación Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica
Autor	Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva Fernando Luis Sánchez Calderón
Procedencia	SUNEDU MINEDU
Administración	MINEDU
Tiempo de aplicación	1 semana
Ámbito de aplicación	Distrito de Perené
Significación: Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)	CUESTIONARIO 1: cuenta con Estándar, escala de valoración, indicadores y criterios. CUESTIONARIO 2: cuenta con Estándar, escala de valoración, indicadores y criterios.

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/AREA	SUBESCALA (Dimensiones)	Definición
Gestión estratégica	Conducción institucional.	Es el modo como se guía y lidera en la institución educativa.
Clima institucional	Participación de la comunidad educativa. Relaciones interpersonales en la institución educativa.	Se valora las acciones realizadas para promover una adecuada participación y relaciones interpersonales.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento los cuestionarios: Dimensiones de los Modelos de acreditación, Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica y Técnico Productiva elaborados por la Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva y Fernando Luis Sánchez Calderón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Gestión estratégica: Conducción institucional
- Objetivos de la Dimensión: determinar la eficacia del líder pedagógico en los trabajos colaborativos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.	1	4	4	4	Ninguna
El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.	2	4	3	4	Ninguna
La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.	3	4	3	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Clima Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Valorar las acciones del directivo al promover la participación de la comunidad educativa y el adecuado trato a través de las relaciones interpersonales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa.	1	4	4	4	
En la IE se promueve la participación de las familias.	2	4	4	4	
El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE	3	4	4	4	

El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	4	4	4	4	
El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	5	4	4	4	
El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	6	4	4	4	
El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	7	4	4	4	
El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	8	4	4	4	
El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	9	4	4	4	
En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.	10	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 42088462

**Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer pedagógico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Justinia Silva Chamorro
Grado profesional	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Sector Educación
Institución donde labora	I.E. 30999 Santiago de Tucuma – Tayacaja - Huancavelica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado: Estilos de aprendizajes y rendimiento académico de los estudiantes de la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana Los Andes – Sede Tarma 2012

2. **Propósito de la evaluación:** Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala:**

Nombre de la Prueba	Cuestionario: Dimensiones de los Modelos de acreditación Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica
Autor	Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva Fernando Luis Sánchez Calderón
Procedencia	SUNEDU MINEDU
Administración	MINEDU
Tiempo de aplicación	1 semana
Ámbito de aplicación	Distrito de Perené
Significación: Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)	CUESTIONARIO 1: cuenta con Estándar, escala de valoración, indicadores y criterios. CUESTIONARIO 2: cuenta con Estándar, escala de valoración, indicadores y criterios.

4. **Soporte teórico** (describir en función al modelo teórico)

Escala/AREA	SUBESCALA (Dimensiones)	Definición
Gestion estratégica	Conducción institucional.	Es el modo como se guía y lidera en la institución educativa.
Clima institucional	Participación de la comunidad educativa. Relaciones interpersonales en la institución educativa.	Se valora las acciones realizadas para promover una adecuad participación y relaciones interpersonales.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento los cuestionarios: Dimensiones de los Modelos de acreditación, Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica y Técnico Productiva elaborados por la Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva y Fernando Luis Sánchez Calderón. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: Gestión estratégica: Conducción institucional

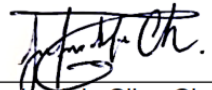
- Objetivos de la Dimensión: determinar la eficacia del líder pedagógico en los trabajos colaborativos.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.	1	4	4	4	Ninguna
El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.	2	4	3	4	Ninguna
La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.	3	4	3	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Clima Institucional
- Objetivos de la Dimensión: Valorar las acciones del directivo al promover la participación de la comunidad educativa y el adecuado trato a través de las relaciones interpersonales.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y recomendaciones
En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa.	1	4	4	4	Ninguna
En la IE se promueve la participación de las familias.	2	4	4	4	Ninguna
El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE	3	4	4	4	Ninguna

El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.	4	4	4	4	Ninguna
El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	5	4	4	4	Ninguna
El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	6	4	4	4	Ninguna
El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	7	4	4	4	Ninguna
El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.	8	4	4	4	Ninguna
El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE	9	4	4	4	Ninguna
En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.	10	4	4	4	Ninguna


 Mg. Justina Silva Chamorro
 DNI 20027286

ANEXO 06: Autorización de aplicación de instrumento



Solicito: Autorización para aplicar instrumentos de investigación en su institución educativa

SEÑOR DIRECTOR DE LA IEI SANTA ANA DE PERENÉ-CHANCHAMAYO.

Margarita Ortega Santivañez, identificada con DNI. N° 40017351, con domicilio en Jr. Las Palmeras N° 256 – Capelo de la ciudad de La Merced, distrito y provincia Chanchamayo, departamento Junín, con el debido respeto me presento y digo:

Que, estando por culminar mis estudios en el Programa Académico de Maestría con mención en **Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa** de la Universidad Cesar Vallejo, solicito a su despacho tenga a bien autorizar la aplicación de los instrumentos de recojo de datos para la investigación titulada **La Gestión estratégica en el clima institucional de una institución educativa integrada Perené, Chanchamayo - Junín, 2023**. Este instrumento consisten en: un cuestionario de 5 ítems que debe ser completado por todo el personal docente de su institución.

POR LO EXPUESTO

Pido a usted acceder a mi solicitud por gracia que espero alcanzar.

Chanchamayo, 21 de junio de 2023

Margarita Ortega Santivañez

DNI. N° 40017351

Código N° 7002837142

Se autoriza la aplicación de instrumentos de recojo de datos.



[Handwritten signature]
LIC. GUSTAVO F. MORALES DE ALVARADO
DIRECTOR

07/07/23.

ANEXO 07: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **La gestión y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023.**

Investigadora: Margarita ORTEGA SANTIVANEZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación de la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la dirección de la Institución Educativa Integrada “Santa Ana”.

Esta investigación busca contribuir en el logro de la calidad educativa de las instituciones educativas ya que, se medirá el grado de relación que existe entre los factores de la Gestión estratégica y su influencia en el Clima institucional.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de un aula de la Institución Educativa Integrada “Santa Ana”. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Ortega Santivañez Margarita, margos@gmail.com y Docente asesor Dra. Rivera León, Laura Margot, lmriveraleon@gmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: ANDRÉS SALVADOR, Lucio

Fecha y hora: 22 junio 2023 – 12:15 m.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **La gestión y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023.**

Investigadora: Margarita ORTEGA SANTIVANEZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación de la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la dirección de la Institución Educativa Integrada "Santa Ana".

Esta investigación busca contribuir en el logro de la calidad educativa de las instituciones educativas ya que, se medirá el grado de relación que existe entre los factores de la Gestión estratégica y su influencia en el Clima institucional.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de un aula de la Institución Educativa Integrada "Santa Ana". Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

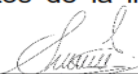
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Ortega Santivañez Margarita, margos@gmail.com y Docente asesor Dra. Rivera León, Laura Margot, lmriveraleon@gmail.com

Consentimiento

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



Nombre y apellidos: RAFAEL ALLCA, Rubén Carlitos

Fecha y hora: 22 junio 2023 – 11:30 a.m.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: **La gestión y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023.**

Investigadora: Margarita ORTEGA SANTIVANEZ

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación de la gestión estratégica y el clima institucional de una Institución educativa de Perené, Chanchamayo – Junín 2023. Esta investigación es desarrollada por una estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Medición, Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la dirección de la Institución Educativa Integrada "Santa Ana".

Esta investigación busca contribuir en el logro de la calidad educativa de las instituciones educativas ya que, se medirá el grado de relación que existe entre los factores de la Gestión estratégica y su influencia en el Clima institucional.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de un aula de la Institución Educativa Integrada "Santa Ana". Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

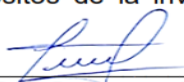
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Ortega Santivanez Margarita, margos@gmail.com y Docente asesor Dra. Rivera León, Laura Margot, lmriveraleon@gmail.com

Consentimiento

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



Nombre y apellidos: MALLMA ROJAS Jimmy Alexander

Fecha y hora: 28 junio 2023 – 11:30 a.m.

ANEXO 08: Cuestionarios rellenos

CUESTIONARIO

Dimensiones de los Modelos de acreditación

Autor: Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva.

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA						
CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL						
Estándar. Liderazgo pedagógico						
El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los niños y adolescentes.						
1	El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.			X		
2	El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.			X		
3	La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

Dimensiones de los Modelos de acreditación

Autor: Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva.

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA						
CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL						
Estándar. Liderazgo pedagógico						
El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los niños y adolescentes.						
1	El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.			X		
2	El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.			X		
3	La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.			✓		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

Dimensiones de los Modelos de acreditación

Autor: Dirección de Evaluación y Acreditación de Educación Básica y Técnico Productiva.

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
DIMENSIÓN: GESTIÓN ESTRATÉGICA		1	2	3	4	5
CONDUCCIÓN INSTITUCIONAL						
Estándar. Liderazgo pedagógico						
El equipo directivo ejerce liderazgo pedagógico colaborativo, manteniendo una visión común centrada en la mejora continua, el desarrollo integral y los aprendizajes de los niños y adolescentes.						
1	El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes.				X	
2	El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales.		X			
3	La comunidad educativa asume sus roles y funciones y los articula en acciones planificadas para mantener la visión común y la orientación hacia la mejora continua.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica

Autor: Fernando Luis Sánchez Calderón

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
DIMENSIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
Participación de la comunidad educativa Se valoran las acciones que el directivo realiza para promover la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa en las actividades relacionadas con el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes, así como el liderazgo democrático que demuestra en la gestión de la participación de los docentes en la toma de decisiones de la institución educativa.						
1	En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa			X		
2	En la IE se promueve la participación de las familias.			X		
3	El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE			X		
4	El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.			X		

Relaciones interpersonales en la institución educativa						
Se valoran las acciones que el directivo lidera a fin de promover las buenas relaciones interpersonales al interior de la institución educativa, así como preservarlas o mejorarlas.						
5	El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.			X		
6	El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.			X		
7	El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE.			X		
8	El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.			X		
9	El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE			X		
10	En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO

Evaluación del Desempeño de los Directivos de II.EE. 2022 Educación Básica

Autor: Fernando Luis Sánchez Calderón

Estimado(a), el presente cuestionario, se ha elaborado para recopilar información sobre la Gestión Estratégica de las instituciones educativas. La información que se obtenga se manejará de forma reservada y sólo se utilizará con fines de investigación.

A continuación, encontrará una lista de acciones (ítems) que están relacionadas con los factores de gestión estratégica. Le solicito tenga a bien calificar cada una de las acciones, marcando de acuerdo a los siguientes puntajes:

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

N°	ITEMS	CRITERIOS				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CLIMA INSTITUCIONAL						
Participación de la comunidad educativa						
Se valoran las acciones que el directivo realiza para promover la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa en las actividades relacionadas con el aprendizaje o el bienestar de los estudiantes, así como el liderazgo democrático que demuestra en la gestión de la participación de los docentes en la toma de decisiones de la institución educativa.						
1	En la IE se han constituido instancias formales de participación de la comunidad educativa			X		
2	En la IE se promueve la participación de las familias.				X	
3	El directivo tiene un alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE			X		
4	El directivo tiene un muy alto liderazgo democrático en la gestión de la participación de los docentes en las decisiones de la IE.			X		

Relaciones interpersonales en la institución educativa					
Se valoran las acciones que el directivo lidera a fin de promover las buenas relaciones interpersonales al interior de la institución educativa, así como preservarlas o mejorarlas.					
5	El directivo realiza una mediana promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.			X	
6	El directivo realiza una alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.			X	
7	El directivo establece buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE.			X	
8	El directivo realiza una muy alta promoción de las buenas relaciones interpersonales entre el personal docente de la IE.			X	
9	El directivo establece muy buenas relaciones interpersonales con los docentes de la IE			X	
10	En la IE se desarrollan acciones para que las relaciones interpersonales sean buenas.			X	

Gracias por su colaboración.

ANEXO 09: Autorización de Publicación en Repositorio



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y
ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, ORTEGA SANTIVANEZ MARGARITA identificado con N° de Documento N° 40017351 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y de la escuela profesional de MAESTRÍA EN MEDICIÓN, EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

TRUJILLO, 30 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ORTEGA SANTIVANEZ MARGARITA DNI: 40017351 ORCID: 0000-0003-0235-581X	Firmado electrónicamente por: MORTEGASA78 el 30- 07-2023 16:20:08

Código documento Trilce: TRI - 0627113



ANEXO 10: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2139974566&u=1068032488&lang=es&s=1

feedback studio Margarita Ortega Santivañez | La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN MEDICIÓN,
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD
EDUCATIVA

La gestión estratégica y el clima institucional de una Institución
Educativa de Perené, Chanchamayo - Junín, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN MEDICIÓN,
EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA

Autor:
Ortega Santivañez, Margarita (orcid.org/0000-0003-0235-581X)

Asesores:
Dra. Rivera León, Laura Margot (org/0000-0002-4084-1344)
Dr. Leyva Aguilar, Nolberto Arnaldo (orcid.org/0000-0002-3697-7361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 5 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 4 % >
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet 2 % >
4	www.tdix.cat Fuente de Internet 1 % >
5	www.coursehero.com Fuente de Internet 1 % >
6	Entregado a Corporaci... Trabajo del estudiante 1 % >
7	repositorio.ute.edu.ec Fuente de Internet <1 % >
8	www.slideshare.net Fuente de Internet <1 % >
9	1library.co Fuente de Internet <1 % >
10	hdl.handle.net Fuente de Internet <1 % >
11	prezi.com Fuente de Internet <1 % >