



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión educativa y su relación con el clima organizacional  
en una institución pública de Piura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Calle Cordova, Rocio Irina ([orcid.org/0000-0003-0985-2106](https://orcid.org/0000-0003-0985-2106))

Odar Rodriguez, Diana Katherine ([orcid.org/0009-0000-7491-767X](https://orcid.org/0009-0000-7491-767X))

**ASESOR:**

Dr. Nauca Torres, Enrique Santos ([orcid.org/0000-0002-5052-1723](https://orcid.org/0000-0002-5052-1723))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2023**

## DEDICATORIA

Dedico esta tesis con todo cariño y amor a mis padres, esposo; mis hijos, Zoe e Iker, por ser mi inspiración, apoyo y soporte para lograr mis metas.

***Diana***

Dedico esta tesis con mucho amor a la memoria de mis padres: Rubén y Melva; a mis hijos, esposo y a toda mi familia, por ser mi soporte en todo momento y no dejarme desistir en el logro de mis metas, para todos ellos mi gratitud por siempre.

***Rocío***

## AGRADECIMIENTO

A Dios, porque sin él nada de esto sería posible.

A nuestro asesor, Dr. Enrique Santos Nauca Torres, sin sus virtudes, su paciencia y constancia, este trabajo no hubiese logrado ser tan fácil; sus consejos fueron siempre útiles.

A todos los docentes, que nos han acompañado a lo largo de este camino por la universidad, sus enseñanzas las estamos aplicando en cada actividad que realizamos.

A nuestra familia por ser el motor que impulsa las ganas de seguir adelante.

A nuestros compañeros que hemos conocido a lo largo de nuestra formación y que hoy culminamos esta maravillosa aventura, de todos siempre nos llevamos un aprendizaje.

***Diana y Rocío***



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en una Institución Pública de Piura, 2023", cuyos autores son ODAR RODRIGUEZ DIANA KATHERINE, CALLE CORDOVA ROCIO IRINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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.

PIURA, 01 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NAUCA TORRES ENRIQUE SANTOS <b>DNI:</b> 41657065 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5052-1723	Firmado electrónicamente por: ENAUCAT el 01-07- 2023 14:00:33

Código documento Trilce: TRI - 0562731





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, CALLE CORDOVA ROCIO IRINA, ODAR RODRIGUEZ DIANA KATHERINE estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en una Institución Pública de Piura, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ODAR RODRIGUEZ DIANA KATHERINE <b>DNI:</b> 72205308 <b>ORCID:</b> 0009-0000-7491-767X	Firmado electrónicamente por: ODARRD el 01-07-2023 14:04:01
CALLE CORDOVA ROCIO IRINA <b>DNI:</b> 44057120 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0985-2106	Firmado electrónicamente por: RICALLEC el 01-07- 2023 14:08:31

Código documento Trilce: INV - 1254254

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores .....	iv
Índice de contenidos .....	v
Índice de tablas .....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización .....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	14
3.5. Procedimientos.....	15
3.6. Método de análisis de datos .....	15
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS .....	17
V. DISCUSIÓN .....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS.....	29
<b>ANEXOS</b> .....	<b>35</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Listado de expertos</i> .....	15
Tabla 2. <i>Nivel de gestión educativa</i> .....	17
Tabla 3. <i>Nivel de gestión educativa por dimensiones</i> .....	18
Tabla 4. <i>Nivel del clima organizacional</i> .....	19
Tabla 5. <i>Nivel de clima organizacional por dimensiones</i> .....	20
Tabla 6. <i>Análisis correlacional de las dimensiones de la gestión educativa con clima organizacional</i> .....	21
Tabla 7. <i>Análisis correlacional entre gestión educativa y clima organizacional</i> .....	22
Tabla 8. <i>Matriz de operacionalización de variables</i> .....	34
Tabla 9. <i>Matriz de consistencia</i> .....	35
Tabla 10. <i>Coefficientes del Alfa de Cronbach de los instrumentos</i> .....	65
Tabla 11. <i>Prueba de normalidad</i> .....	66

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diagrama de diseño correlacional</i> .....	11
---	----

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en una institución pública de Piura, para ello se realizó un estudio cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, de corte transversal y de alcance descriptivo correlacional. La población estudiada estuvo conformada por docentes y administrativos siendo un total de 73; asimismo, se usó el instrumento cuestionario, el cual fue validado por tres expertos conocedores de la temática, como también se midió la confiabilidad mediante el coeficiente de alfa cronbach para los dos cuestionarios de las variables en estudio, siendo 0.854 y 0.862. Se tuvo como resultado un nivel medio y bajo de un 35,6% para la variable gestión educativa y un nivel medio con un 38,4 % para clima organizacional. Asimismo, se determinó una correlación positiva baja rho Spearman 0,279 y una significancia con  $p = 0,017$ , lo cual concluye la existencia de una relación significativa en ambas variables, por otro lado, se evidenció deficiencias en los procesos, la gestión educativa y clima organizacional.

**Palabras clave:** Gestión educativa, clima organizacional, organización, colaboradores.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship of educational management with the organizational climate in a public institution in Piura, for which a quantitative study was carried out, of an applied type, non-experimental design, cross-sectional and correlational descriptive scope. The population studied was made up of teachers and administrators, a total of 73; Likewise, the questionnaire instrument was used, which was validated by three experts familiar with the subject, as well as the reliability was measured by means of the Cronbach alpha coefficient for the two questionnaires of the variables under study, being 0.854 and 0.862. The result was a medium and low level of 35.6% for the educational management variable and a medium level with 38.4% for organizational climate. Likewise, a low positive correlation rho Spearman 0.279 and a significance with  $p = 0.017$  were determined, which concludes the existence of a significant relationship in both variables, on the other hand, deficiencies in processes, educational management and organizational climate were evidenced.

**Keywords:** Educational management, organizational climate, organization, collaborators.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Hoy en día las instituciones educativas están en el centro de la interacción de varios factores y elementos del sistema, dependiendo de las condiciones en las que surgen y crean diversas relaciones a partir de su contexto complejo y dinámico, lo que define el ambiente de trabajo y el clima, que es el factor primordial en el desarrollo de los procesos organizativos y de gestión educativa.

En toda institución, empresa u organización, el factor humano representa uno de los recursos más valiosos, ya que sin el despliegue de su fuerza laboral las empresas no lograrían en el largo tiempo permanecer vigentes, es por esta razón, que se requiere que los trabajadores se desempeñen en un clima organizacional adecuado, y, sobre todo, que se encuentren motivados y muy comprometidos, de manera que se obtengan los objetivos y metas trazadas por las empresas (Cadena, 2019; Rodríguez, 2020).

A nivel internacional, uno de los mayores obstáculos de las organizaciones, es el deficiente clima organizacional, que impide o limita que las actividades laborales se desarrollen en un ambiente adecuado (Aldaz et al., 2022). Dicha realidad ha sido abordada en diversas investigaciones. En Venezuela en el preescolar de la Universidad Metropolitana (UNIMET) se evidenció la falta de participación colectiva, la ausencia de ambientes favorables y problemas de comunicación, provocando un mal clima organizacional (López, 2022). Por otro lado, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) existe la necesidad de reestructurar decisiones importantes a nivel de gestión educativa para asegurar la pertinencia de los aprendizajes (Montero y Muñoz, 2022).

A nivel nacional, la realidad no es distinta, ya que; también en las organizaciones educativas constantemente están lidiando con escenarios o ambientes laborales inadecuados para un mejor desempeño y satisfacción de los trabajadores. Un caso de ello es el reportado en una investigación en instituciones educativas en Junín, que les ha sido difícil insertar en el clima organizacional debido a la ausencia de estrategias de los que ejerce liderazgo y los encargados de cada área (Capcha, 2020).

En otro estudio realizado en Chiclayo, se reportó que el 56.0% del personal

docente y administrativo de un centro educativo percibieron de nivel bajo la fluidez en la comunicación, el 41.0% de los encuestados refirieron un nivel bajo para la funcionalidad de las normas de convivencia, el 45.0% de docentes consideraron un regular nivel de motivación con una tendencia negativa; asimismo, el 45.0% de encuestados nos dice que los niveles de confianza son bajos, el 39.0% de informantes señalaron como bajo el nivel de respeto sobre los espacios personales, denotando de esta manera un deficiente clima organizacional (De La Cruz et al., 2023).

En la institución educativa pública estudiada, se evidenció la deficiencia en la motivación del personal, la ausencia de una comunicación asertiva, la falta de supervisión y monitoreo. Los docentes y administrativos han percibido que no existe el apoyo y reconocimiento justo hacia ellos, y que cada vez se presenta con frecuencia conflictos interpersonales. Por un lado, el deficiente clima organizacional se originaría ausencia de liderazgo en la gestión educativa, el cual no pone en orden ni logra establecer políticas claras y justas. Esta situación ha ocasionado que se perciba un clima organizacional deficiente, lo que puede conducir a una baja productividad, afectando no solo a la institución, sino también al bienestar de los trabajadores, así como también puede verse afectada la calidad educativa.

De acuerdo con lo expuesto, se tuvo como problema de investigación ¿Cómo se relaciona la gestión educativa con el clima organizacional en una institución pública?; del mismo modo se formularon las preguntas específicas: a) ¿Cuál es el nivel de gestión educativa?; b) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional?; c) ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la gestión educativa en el clima organizacional?

El presente estudio se justificó teóricamente, en las teorías de la administración y proporcionan el sustento debido a cada variable necesario para comprender que la gestión educativa tiene influencia en el clima organizacional. Este aporte, fortalecerá el conocimiento sobre el tema y podrá ser empleado para futuras investigaciones como antecedente. Del mismo modo, el estudio posee justificación a nivel práctico, porque los resultados permitirán un diagnóstico actualizado de cómo se encuentra el clima organizacional y la gestión educativa y, en segundo lugar, será insumo importante para las autoridades o directiva del centro de estudios, quienes podrán plantear estrategias para propiciar el

fortalecimiento del clima organizacional a partir de una mejora en la gestión. De igual manera, la investigación tiene un aporte metodológico, porque la realización del estudio contempla al enfoque cuantitativo, no experimental y correlacional para cumplir con el objetivo del estudio; además, los instrumentos que se emplearán para la medición de las variables de estudio tendrán validez y confiabilidad que sustenten su aplicación.

En cuando al objetivo general, se planteó: Determinar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en una institución pública. Del mismo modo, se formularon los objetivos específicos: a) Describir el nivel de gestión educativa; b) Describir el nivel del clima organizacional; c) Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima organizacional.

La hipótesis general planteada en este estudio fue: Ha: Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en una institución pública, Ho: No existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en una institución pública. Como hipótesis específicas, El nivel de gestión educativa en una institución educativa pública, es bajo; y El nivel del clima organizacional en una institución educativa pública, es bajo; Ha: Las dimensiones de gestión educativa se relacionan significativamente con clima organizacional; Ho: Las dimensiones de gestión educativa no se relacionan significativamente con clima organizacional

## II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales, se cuenta con los aportes de López (2022) quien desarrolló un estudio en Venezuela, con la intención de comprobar que el clima organizacional se relaciona con la gestión del ámbito escolar, efectuando para ello una investigación cuantitativa cuya muestra estuvo conformada por 16 docentes, director y subdirector, asistente y docente especialista. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios con un total de 21 preguntas. Los resultados indicaron que, el 100% de los administradores encuestados están muy de acuerdo en que las metas establecidas por la institución son consistentes con las metas educativas e institucionales y son beneficiosas para la gestión escolar y las metas universitarias; el docente mostró que el 50 % de ellos acordó establecer un acuerdo con los objetivos planteados. Concluyendo que la importancia del clima organizacional en el desarrollo de la gestión de Preescolar UNIMET, se puede decir que es la base de la gestión escolar.

Así también, Abun et al. (2021) efectuaron una investigación en Filipinas con el propósito de establecer la correlación del clima organizacional con el compromiso laboral de 25 docentes de una institución, para tal fin, la indagación fue elaborada en un nivel correlacional descriptivo, según el enfoque cuantitativo y tomando en cuenta la participación de docentes; cuyos resultados inferenciales (Sig. < 0.05) permitieron comprobar dicha relación, concluyendo que el clima organizacional se correlaciona positivamente y a favor del desempeño laboral, es decir, mejor percepción del clima, mejor es el desempeño de los docentes.

De igual manera, Aldaz et al. (2022) desarrollaron una investigación en México, a fin de determinar la correlación entre clima organizacional y desempeño laboral; emprendiendo un estudio de enfoque cuantitativo-correlacional, contemplando una muestra censal igual a 40 trabajadores de una institución pública aplicándose dos instrumentos para las encuestas; mostrando como resultados que un 60.0% y 70.0% de participantes percibieron en el nivel esperado el clima y desempeño laboral respectivamente; además, lograron obtener una Sig. < 0.05 dándole consistencia a la  $H_a$ , por lo que concluyeron que el clima organizacional se asocia directamente con el desempeño laboral.

Sagredo y Castelló (2019) en el artículo científico que contiene su investigación desarrollada en Chile para evaluar la correlacionalidad entre la gestión

directiva y clima organizacional en establecimientos educativos para enseñanza de adultos, a través de una investigación correlacional – transeccional con una muestra de 40 docentes, pudo comprobar la dependencia estadística entre las variables propósito de estudio. La dimensión gestión directiva con un  $Rho = 0,778$ , y motivación docente (elemento parte del clima organizacional) tuvo un  $Rho = 0,623$ . Concluyendo que, la gestión directiva tuvo una positiva asociación estadística con compromiso docente.

Por otro lado, en relación a los antecedentes de corte nacional, destaca el trabajo de Lengua (2022) con la investigación realizada en la ciudad de Pisco que tuvo como objetivo comprobar el vínculo entre la gestión educativa con el clima organizacional. Fue cuantitativo - correlacional con una muestra poblacional de 96 docentes. Los hallazgos evidenciaron que el 68.8% de los docentes percibieron un nivel regular de gestión, mientras el 49.7% la calificó como eficiente. Asimismo, en función al resultado inferencial, la significancia fue menor a 0.05 con un  $Rho$  igual a 0.534, llegando a la conclusión de que la gestión educativa favorece el crecimiento del clima organizacional, por la correlación positiva obtenida.

Así también, Aragón (2021) desarrolló una investigación en el distrito de Pomocanchi, Cusco, con el propósito de analizar la influencia de la gestión educativa sobre el clima a nivel organizacional. Para ello, efectuó una indagación explicativa – cuantitativa sobre una muestra integrada por 102 unidades de análisis. Los resultados mostraron que el 45.1% de docentes percibieron una gestión regular y el 50.0% consideraron la existencia de un regular clima en la organización. Con una significancia  $< 0.05$  se comprobó el nexo entre las variables, concluyendo que una adecuada gestión propicia un mejor clima organizacional.

Chipana (2021) en la investigación realizada en Ate Vitarte - Lima analizó cómo la gestión educativa ejerce influencia en el clima organizacional, utilizando un diseño correlacional causal en la que participaron 75 docentes; los hallazgos evidenciaron que el 89.3% de docentes percibieron la gestión en nivel regular y el 90.7% de encuestados percibieron en igual nivel el clima de nivel organizacional. Además, con un valor de significancia  $< 0.05$  se comprobó la causalidad de la relación, es decir, la variable gestión educativa tiene influencia en el clima organizacional.

Además, Rivas (2021) desarrolló una investigación en Ayacucho, con el fin

de verificar si la gestión educativa se relacionaba estadísticamente con el clima organizacional, efectuando para ello, un estudio cuantitativo a nivel correlacional, considerando como muestra a 80 docentes de una institución, cuyos resultados a nivel inferencial (Sig. < 0.05) permiten establecer dicha relación, concluyendo que la gestión educativa presenta correlación positiva con el clima organizacional, es decir, que una mayor percepción sobre la gestión, indicaría que se están realizando las acciones pertinentes en la gestión de la institución lo que favorece un mejor clima organizacional.

En la investigación realizada por Montellanos (2018) en Pachacámac, San Juan de Miraflores, para evaluar la correlación de rango entre gestión educativa y clima organizacional, la metodología investigativa desarrollada fue del tipo aplicada, y correlacional transeccional, siendo 58 docentes encuestados, definida por muestreo probabilístico. Los resultados descriptivos comprobaron que el 67,6% de los docentes participantes del estudio calificaron de destacada la gestión educativa y un 59,2% percibieron en buen nivel el clima organizacional. El estudio comprobó una correlación alta entre las variables principales de estudio con  $Rho = 0,670$  y  $p = 0,000$ . Finalmente se concluye que la gestión educativa se asocia con el clima organizacional.

También, Palomino (2020) realizó una investigación en Huánuco, con la intención de verificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño en los docentes, el estudio fue de enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional, y con una muestra de 86 docentes, se obtuvo como resultados a nivel descriptivo, que el 46.5% de encuestados percibieron como favorable el clima organizacional y el 67,4% de encuestados refirieron como buen desempeño, por otro lado, el valor de la significancia fue inferior al parámetro 0.05, por lo tanto existe correlación entre ambas variables; concluyendo que se supone que mientras el clima organizacional se vuelve favorable, también; los buenos resultados de los profesores aumentarán.

A continuación, se detallan las bases teóricas de la variable gestión educativa. Entre las principales teorías destacan los aportes de Sander B. (2002), cuya teoría se caracteriza por ser multidimensional e interdisciplinario planteando que en la gestión educativa la construcción de la educación se basa en la participación y la democracia como factores principales de gestión educativa.

En lo que respecta al constructo teórico que representa a la gestión educativa, conviene hacer una precisión terminológica del vocablo gestión ya que la gestión es aplicada actualmente al ámbito empresarial, al ámbito educativo, etc. El término la gestión tiene su origen etimológico en el latín “gestius” que significa actitud, gesto, de igual manera, esta palabra proviene de un término latino “genere” que se encuentra relacionado con la conducción o llevar a cabo una acción. En base a la teoría de la administración publicado en el año 1987 por Fayol, puntualiza la convicción de que, por medio de la práctica de sus principios de administración científica, se podría racionalizar la acción de todos los individuos y de cualquier servicio, garantizando la realización regular, presumible, óptima y eficiente. (García et al., 2018). Así la palabra gestión hace referencia a una disposición estratégica de capacidades, habilidades y recursos para lograr un objetivo (Vichique, 2016).

De acuerdo con Oliveira y Lemes (2022) la gestión educativa es una expresión que se encuentra vinculada con la democratización educativa, vale decir con la accesibilidad y equitatividad, así como también enfocadas en un desempeño eficiente para contribuir con la calidad educativa. Según Botero, 2009 (citado por Miranda et al., 2022) la gestión educativa es una serie de procesos que involucran la toma de decisiones en conjunto para formular esfuerzos a bien de implementar actividades encaminadas a lograr los procesos educacionales mediante la práctica pedagógica, así como las evaluaciones de los aprendizajes.

Para Farfán y Reyes (2017) la gestión educativa hace referencia al conjunto de procedimientos que hacen posible que se logren los objetivos institucionales mediante la articulación de los procesos de planificación en el que planifican los objetivos y estrategias, la organización en la que se determinan los recursos, dirección, en la que se gestiona cómo se deben desarrollar las actividades y el control mediante el cual se verifican si los procesos se ejecutan al cumplimiento de los objetivos.

Según Bertel et al. (2019) la gestión educativa es un constructo teórico que no solo es una adecuación de la gestión del campo administrativo al educativo, sino que se debe considerar los factores propios de la continuidad del ámbito educativo, como el aspecto pedagógico, la calidad de la educación y otros factores inherentes a los procesos educacionales. Para Vega, 2020 (citado por Carro y Lima, 2022) definió a la gestión como la serie de métodos, procedimientos y técnicas empleadas

por el gestor para asumir y conducir la gestión de la institución educativa.

Paz (2020) en su recopilación de definiciones sobre la gestión educativa, destaca la concepción de gestión como aquellas actividades que se desarrollan con la intención de lograr los objetivos educativos, aplicándose en estos procesos, actividades académicas, políticas, administrativas, económicas y otras; señala también, que la gestión desde una visión de la teoría de las organizaciones son todo el conjunto de procedimientos integrados vertical y horizontalmente que se llevan a cabo involucrando todas las áreas de la institución a fin de lograr las aspiraciones sociales.

Para (Rico, 2016) la gestión educativa también se interpreta como un proceso estructurado y se centra en la gestión y los objetivos internos de las organizaciones con el fin de mejorar la educación, la gestión, el pueblo y su administración que en ella se movilizan. En su investigación menciona que la gestión educativa debe ser: administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica; dimensiones de la variable que serán definidas por (Minedu, 2021), (i) La dimensión administrativa, que hace referencia a las actividades de soporte, y son las que proporcionan las condiciones necesarias para el incremento de las actividades de la institución. (ii) dimensión comunitaria, es la convivencia escolar sustentada en el enfoque humanista, para garantice un ambiente seguro para el desarrollo integral y aprendizaje de los estudiantes. (iii) dimensión institucional se refiere a la forma en que cada organización aplica la ley; subsistemas y cómo estos agregan su valor al panorama general que determina la dirección de acción para cada acción del sistema. (iv) dimensión pedagógica, hace referencia al grupo de recursos y actividades con mayor proximidad al logro de aprendizaje.

La segunda variable, el clima organizacional, ha sido ampliamente discutida, con teorías importantes que enfatizan el modelo de Litwin y Stinger, que muestran que una organización consta de varios elementos interrelacionados, que incluyen: las tecnologías, estructura social, prácticas de gestión, estructura organizacional, toma de decisiones, liderazgo, entre otras; las cuales inciden respecto al ambiente o clima organizacional (García et al., 2013).

En la década de los 50, los investigadores Morse y Reimer, estudiaron la influencia de los colaboradores en la toma de decisiones observando que aquellos con menos participación eran trabajadores con menor compromiso o lealtad hacia

la empresa; posteriormente en la década de los 60, los trabajos de Likert permitieron comprender como los estilos de liderazgo influyen en el ambiente o clima laboral, por tanto en el comportamiento del trabajador (Bordas, 2016).

En cuanto a las definiciones del clima organizacional, existen diversos aportes que se exhiben a continuación: El clima organizacional es un grupo de valores entendido por los trabajadores para definir a la empresa y distinguirla de las demás, su estabilidad depende del paso del tiempo y afecta la conducta de las personas de la empresa (Sotelo & Figueroa, 2017). De acuerdo con Martínez et al. (2019) es concebida como la percepción de los trabajadores sobre factores de la organización que inciden en su comportamiento, vale decir, la percepción y experiencia de los trabajadores en relación a factores como la comunicación dentro de la organización, la cultura, las políticas de la empresa, entre otras.

De acuerdo con Chiavenato (citado por Paredes et al., 2021) el clima organizacional es la percepción de los colaboradores sobre el ambiente interno en el que laboran e interactúan y de acuerdo al grado en el que perciben un ambiente para trabajar amablemente o adecuadamente, es que se relaciona su motivación. Por su parte, Coello (2019) señaló que el clima organizacional es una variable que puede ser percibida a nivel individual, es decir por el trabajador y desde una percepción grupal.

De acuerdo con Goncalves (citado por Cobos et al., 2019) el clima se define como todas las percepciones que los trabajadores tienen en relación a todo lo que acontece dentro de la organización; es decir, que se encuentra presente en cada proceso organizacional en todo nivel estructural y que de una manera directa o indirecta, el clima laboral percibido incide en la conducta de los colaboradores.

Si los integrantes de una organización perciben que el clima o ambiente laboral es adecuado para el trabajo, mejoran los resultados laborales y aportan al logro de las metas de la organización, pero por el contrario, cuando los colaboradores perciben un mal clima, decae la motivación, las actitudes de los trabajadores no son las esperadas y los resultados pueden ser negativos (Mohamad, 2023).

Louffat y Jáuregui (2019) propone como factores o componentes del clima organizacional: a) Liderazgo, es la capacidad para lograr que los colaboradores asuman un compromiso con el trabajo y la organización, pero al establecer un

vínculo con el líder, se fortalecen las motivaciones del colaborador, b) Comunicación, indica que es una manera de conocer el clima organizacional, c) Recompensas-remuneración hace referencia a aquellos incentivos o compensación que los colaboradores reciben a cambio de su trabajo, sin embargo, cuando estos no son percibidos positivamente, implica que los colaboradores no están satisfechos con la retribución por lo que su desempeño se afectara y a la larga, la relación laboral también, d) estructura, normas señala que los colaboradores cuando perciben que la estructura o la forma en la que se organiza y distribuye las actividades y roles, no son beneficiosas, es porque en la percepción de los trabajadores existe un inadecuado clima organizacional, e) Apoyo soporte, es un factor que remarca la necesidad de los colaboradores de establecer un vínculo de apoyo y soporte.

En cuanto a las dimensiones de la variable clima organizacional: la dimensión Sistema individual, donde Meza (2017) expresa que el comportamiento de los individuos en una organización es consistente con la teoría del comportamiento organizacional, donde las características personales, el trabajo y el desarrollo profesional afectan directamente la satisfacción laboral. El tema de esta variable se ha vuelto muy interesante porque se destaca en varios contextos empresariales diferentes, ya que en la actualidad se observa que se divide en psicológica y organizacional, refiriendo respectivamente a la personalidad del individuo y su extensión en la organización.

La dimensión Sistema interpersonal, son acciones que regulan las relaciones interpersonales y sus problemas, asimismo, determinan las reglas con las que las personas o grupo de personas interactúan, mismas que pueden ser positivas o negativas; las primeras disminuyen la intimidación en la organización, orientando acciones de los individuos hacia el bien colectivo. Moreno y Pérez (2018)

Respecto de la dimensión Sistema organizacional, donde Ramírez et al. (2021) lo definen como un patrón de relaciones entre elementos o partes de una empresa que influyen en el funcionamiento y comportamiento real de la organización.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

La investigación fue considerada cómo aplicada, cuya intención es de aplicar los conocimientos en la búsqueda de la solución de un problema (Cerdea, 2021). De esta forma, el estudio buscó identificar el factor que incide en el clima organizacional e identificar los indicadores importantes que han mermado en la gestión educativa.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Este enfoque se caracteriza porque se basa en la objetividad y por la necesidad de probar una hipótesis, para ello, se realizaron mediciones numéricas y se emplearon las estadísticas y mediante el análisis de los datos, se comparan finalmente los hallazgos empíricos con el marco conceptual (Galeano, 2020).

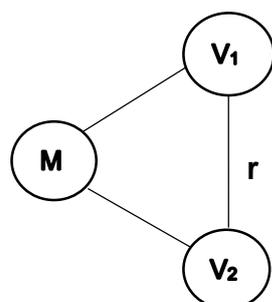
##### Diseño de investigación

Fue no experimental. Este tipo de diseños, se caracteriza porque el investigador no interviene o manipula las variables; y es transversal porque las mediciones se efectuarán una única vez en un tiempo conocido (Hernández y Mendoza, 2018). Debido a ello y en consideración con el objetivo del estudio, las investigadoras solo se encargaron de realizar las mediciones de cada variable usando cuestionarios.

El estudio fue descriptivo correlacional en razón que se analizó la relación estadística entre las variables (Huairé et al., 2022). Debido a ello, en la investigación se buscó conocer cómo la gestión educativa se relacionaba con el clima organizacional.

##### Figura 1

*Diagrama de diseño correlacional*



*Nota. Fuente: Elaboración propia*

**Dónde:**

- M = Muestra de estudio.
- O1 = V1: Gestión educativa
- O2 = V2: Clima organizacional
- r = Relacional de las variables

**3.2. Variables y operacionalización****Variable 1: Gestión educativa****Definición conceptual:**

La gestión educativa se entiende como un proceso estructurado y se centra en la gestión y los objetivos internos de las organizaciones con el fin de mejorar la educación, la gestión, el pueblo y su administración en ella se movilizan (Rico, 2016).

**Definición operacional:**

Para el análisis de la gestión educativa se utilizó 4 dimensiones: administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica; de las cuales se identificó 14 indicadores, estos serán medidos a través de un cuestionario que consta de 20 ítem, siendo un total de 73 encuestados.

**Indicadores:**

Los indicadores que constan para la variable Gestión educativa son: Políticas y normas, supervisión de labor docente, Asesoramiento al docente, Evaluación de inventario, Participación del PP.FF., Actividades extracurriculares, Jornadas educativas, Comunicación institucional, Convivencia, Planeación, Capacitación, Programación curricular, Soporte técnico pedagógico, Evaluación diagnóstica.

**Escala de medición:** Ordinal.

**Variable 2: Clima organizacional****Definición conceptual:**

Es un grupo de valores entendido por los empleados para definir a la empresa y distinguirla de las demás, es decir, son aquellos valores que describen a la empresa y que los trabajadores comparten; por otro lado, su estabilidad depende del paso del tiempo y moldea conductualmente a los trabajadores de la

empresa (Sotelo y Figueroa, 2017).

**Definición operacional:**

Para el análisis de clima organizacional se utilizó 3 dimensiones: Sistema individual, interpersonal y organizacional, de las cuales se identificaron 7 indicadores; estos serán medidos a través de un cuestionario que consta de 28 ítem, siendo un total de 73 encuestados.

**Indicadores:**

Los indicadores que constan para la variable clima organizacional son: Satisfacción del docente, Autonomía en el trabajo, Relaciones interpersonales, Cooperación, Reconocimiento de desempeño, Liderazgo, Cultura organizacional.

**Escala de medición:** Ordinal.

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

**Población**

Estuvo conformada por docentes y administrativos siendo un total de 113. Según Grove y Gray (2019) toda población en investigación se le conoce porque es un grupo de elementos que forman parte de un conjunto de datos que son de interés y que su elección obedece a la extracción de inferencias estadísticas.

**Criterios de inclusión:** Docentes administrativos permanentes con antigüedad laboral de 1 año a más, docentes de aula permanente con antigüedad laboral de 1 año a más.

**Criterios de exclusión:**

Docentes de aula con licencia por descanso médico, docentes de aula contratados, personal de apoyo (practicantes administrativos, auxiliares y encargados de limpieza).

**Muestra**

Estuvo constituida por docentes y administrativos siendo un total de 73. Cabezas et al. (2018) expone que una muestra representa al subconjunto de elementos que cumplen el criterio de representatividad y que se extrae para realizar las encuestas y obtener la información de interés. Se obtuvo mediante la fórmula de poblaciones finitas. **(Ver anexo 4).**

## **Muestreo**

Representa la manera de extraer de la población la cantidad muestral con la que se realizará la investigación. El muestreo fue probabilístico, dado que la elección de integrantes de la muestra se efectuará por conveniencia (Galindo, 2020).

## **Unidad de análisis**

Docente y administrativo de una institución educativa pública.

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

#### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos**

La técnica recolección de datos se llevó a cabo mediante una encuesta, la cual constaba de una serie de preguntas medibles para ambas variables. Este cuestionario fue resuelto de manera online a través de la herramienta formularios de Google Drive, mediante un link enviado al correo electrónico de cada encuestado. La técnica representa el método de recolección de datos y entre las diversas modalidades, se eligió la encuesta, dado que permite que el proceso de recolección sea realizado a través de preguntas que se les hace a los participantes a fin de obtener respuestas sobre lo que el investigador está interesado en conocer (Rebollo y Ábalos, 2022).

#### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos**

Se usó el cuestionario como instrumento; al respecto, Niño (2019) indicó como un instrumento el que se registra respuestas que se relacionen con un tema específico y disposición del encuestado. El estudio empleó cuestionarios para medir las dos variables. En la presente investigación los ítems tuvieron una valoración en escala ordinal: 1-nunca, 2-casi nunca, 3-a veces, 4- casi siempre, 5- siempre.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

##### **Validez**

La validez es una cualidad de todo instrumento mediante el cual se garantiza que este es apto para usarse en la medición de las variables para el cual fue diseñado (Hernández y Mendoza, 2018). Para el presente estudio, la validez se efectuó mediante juicio de expertos, cuyos jurados fueron reconocidos profesionales conocedores del tema y de fundamentos metodológicos.

**Tabla 1**

*Listado de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Dictamen</b>
Dra. Ericka Julissa Suysuy Chambergo	Aplicable
Dra. Mercedes Renee Palacios de Briceño	Aplicable
Mg. Carlos Antonio Angulo Corcuera	Aplicable

*Nota.* Dra.: Doctora; Mg.: Magister

### **Confiabilidad**

Es el grado de replicación en consistencia y coherencia, es decir, reproducibilidad de los resultados con las mismas consideraciones (Hernández y Mendoza, 2018). El estudio se realizó mediante un procedimiento llamado prueba piloto antes de aplicar el instrumento a muestras globales. Asimismo, se aplicó el coeficiente de Alfa de Cronbach cuyo índice proporcionó valores de 0.862 y 0.854 para la gestión educativa y el clima organizacional respectivamente, siendo considerados como confiables en un nivel alto. **(Anexo 6).**

### **3.5. Procedimientos**

Para realizar el estudio, se solicitó el permiso a la institución educativa, para luego proceder a la obtención de datos mediante la aplicación de un cuestionario estandarizado sobre la muestra investigativa; coordinando con el director de la institución educativa la forma, modo y tiempo de aplicación. De esta forma se incluye el análisis de los datos estadísticos recolectados en los cuestionarios, los cuales serán registrados en una hoja de Excel e ingresados por el software SPSS versión 26 para su procesamiento, análisis e interpretación.

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

La información obtenida se ha procesado mediante la herramienta estadística SPSS V.26, asimismo, Microsoft Excel 2018, con el sentido de obtener una tabla de frecuencia para el análisis descriptivo y de información, se recurrirá a la estadística descriptiva e inferencial. La primera permitió describir los niveles tanto de la gestión educativa como del clima organizacional. Una segunda estadística es

la inferencial que da sustento a la comprobación de las hipótesis planteadas, vale decir, lo primero que se determinó fue la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov (**Ver anexo 7**), la que resultó ser no paramétrica, ello justificó el uso de coeficiente Rho de Spearman, lo cual determinó la correlación de las 2 variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

El estudio abordó los buenos principios y la conducta aceptable en la investigación, utilizando antecedentes, en la realidad problemática, precedentes y marcos teóricos considerando las normas de publicación APA 7<sup>a</sup> edición para citar el autor y el año del estudio. De igual forma, se respetó lo establecido en los lineamientos vigentes de la Universidad César Vallejo y, finalmente, se trató con total confidencialidad respecto de la información y prácticas societarias de los encuestados, respetando la decisión de uno en su voluntad de participar o no de esta encuesta.

#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Objetivo específico 1. Describir el nivel de gestión educativa en una institución pública.

**Tabla 2**

*Nivel de gestión educativa*

Categoría	ni	%
Nivel bajo [35 – 56]	26	35,6 %
Nivel medio [57 – 67]	26	35,6 %
Nivel alto [68 – 80]	21	28,8 %
Total	73	100 %

*Nota. ni: número de encuestados*

La tabla 2, muestra la categorización de gestión educativa. De acuerdo con los resultados descriptivos se puede apreciar que la gestión se ubica en los niveles medio y bajo con un 35,6%, respectivamente. Para el 28,8% de los participantes de la investigación tiene un nivel alto.

**Tabla 3***Nivel de la gestión educativa por dimensiones*

Dimensión	Nivel	ni	%
Gestión administrativa	Bajo	26	35,6 %
	Medio	30	41,1 %
	Alto	17	23,3 %
Gestión comunitaria	Bajo	23	31,5 %
	Medio	28	38,4 %
	Alto	22	30,1 %
Gestión institucional	Bajo	23	31,5 %
	Medio	32	43,8 %
	Alto	18	24,7 %
Gestión pedagógica	Bajo	23	31,5 %
	Medio	28	38,4 %
	Alto	22	30,1 %

*Nota. ni: número de encuestados*

La tabla 3, muestra las dimensiones de gestión educativa. Los hallazgos de la tabla verificaron el nivel de cada una de las dimensiones de la variable antes mencionada. De esta manera, dimensión gestión administrativa se ubica en los niveles medio 41,1 % y bajo 35,6 %; la dimensión gestión comunitaria también es percibida en los niveles medio 38,4 % y bajo 31,5 %; la dimensión gestión institucional también fue valorada en los niveles medio 43,8 % y bajo 31,5 %. La dimensión gestión pedagógica también verificó niveles medio 38,4 % y bajo 31,5 %. Estos resultados permitieron evidenciar que los procesos técnicos, pedagógicos y administrativos no son los adecuados para el desarrollo de los aprendizajes ni favorecen un clima organizacional adecuado.

#### 4.2. Objetivo específico 2. Describir el nivel del clima organizacional en una institución Pública.

**Tabla 4**

*Nivel del clima organizacional*

Categoría	ni	%
Nivel bajo [69 – 87]	25	34,2 %
Nivel medio [88 – 95]	28	38,4 %
Nivel alto [96 – 128]	20	27,4 %
Total	73	100 %

*Nota. ni: número de encuestados*

La tabla 4, se observa que la variable clima organizacional presenta un nivel medio de un 38,4 %; asimismo, un nivel bajo de 34,2 %. Los resultados permitieron verificar que la percepción negativa del clima en la organización no crea las condiciones adecuadas para que los docentes puedan llevar a cabo su trabajo de manera eficiente en los aspectos técnicos y pedagógicos.

**Tabla 5***Nivel del clima organizacional por dimensiones*

Dimensión	Nivel	ni	%
Sistema individual	Bajo	26	35,6 %
	Medio	28	38,4 %
	Alto	19	26,0 %
Sistema interpersonal	Bajo	26	35,6 %
	Medio	29	39,7 %
	Alto	18	24,7 %
Sistema organizacional	Bajo	23	31,5 %
	Medio	28	38,4 %
	Alto	22	30,1 %

*Nota. ni: números de encuestados*

La tabla 5 muestra las dimensiones de clima organizacional. Los resultados de la tabla comprobaron el nivel de las dimensiones de la segunda variable en estudio de manera individual. De esta manera, de acuerdo con la percepción de los docentes, la dimensión sistema individual se ubicó en los niveles medio con 38,4% y bajo con 35,6%; la dimensión sistema interpersonal también fue percibida en los niveles medio con 39,7% y bajo con un 35,6%. En lo que respecta a la dimensión sistema organizacional se ubica en los niveles medio con 38,4% y bajo con un 31,5%. Estos resultados permitieron evidenciar el débil clima de nivel organizacional que existe en la institución educativa que no favorece la cohesión e integración del personal para mejorar la gestión educativa.

**4.3. Objetivo específico 3. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima organizacional.**

**Tabla 6**

*Análisis correlacional de las dimensiones de la gestión educativa con clima organizacional.*

Dimensiones de la gestión educativa	Coeficiente	Clima organizacional
Gestión administrativa	Rho Spearman	0,351**
	Sig.	0,002
Gestión comunitaria	Rho Spearman	0,243*
	Sig.	0,038
Gestión institucional	Rho Spearman	0,241*
	Sig.	0,040
Gestión pedagógica	Rho Spearman	0,269*
	Sig.	0,022

*Nota. \*\*: La correlación tiene una significancia de nivel 0,01. \* La correlación tiene una significancia de nivel 0,05*

La tabla 6 se muestra una correlación positiva baja entre las dimensiones de gestión educativa con clima organizacional. De esta manera, con los datos procesados los resultados verificaron que la dimensión gestión administrativa registró significativa dependencia estadística con  $Rho = 0,351$  y  $p = 0,002$ . En el mismo sentido la dimensión gestión comunitaria se verificó con  $Rho = 0,243$  y  $p = 0,038$ . La dimensión gestión institucional registró un  $Rho = 0,241$  y  $p = 0,040$ . Por último, la dimensión gestión pedagógica comprobó un  $Rho = 0,269$  y  $p = 0,022$ . Con los resultados mencionados, se acepta la  $H_a$ , es decir las dimensiones de gestión educativa se relacionan con la variable clima organizacional, asimismo presenta una correlación baja.

#### 4.4. Objetivo general. Determinar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en una institución Pública.

**Tabla 7**

*Análisis correlacional entre gestión educativa y clima organizacional.*

Variable	Coefficiente de correlación	Clima organizacional
Gestión educativa	Rho Spearman	0,279
	Sig.	0,017

*Nota. Sig.: significancia*

La tabla 7 muestra que las variables principales de estudio y definitorias del problema investigado verificaron por el estadígrafo de Spearman un Rho = 0,279 y una significancia con  $p = 0,017$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, es decir la asociación o relación de las dos variables en estudio, como gestión educativa y clima organizacional en el contexto de la institución educativa pública donde se realizó la investigación.

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al primer objetivo específico de estudio para identificar el nivel para la gestión educativa en una institución educativa pública de Piura, de acuerdo con lo argumentado por Oliveira y Lemes (2022), la gestión educativa tiene como propósito lograr eficiencia en el trabajo técnico-pedagógico para alcanzar la calidad educativa. En este sentido, Botero, 2009 (citado por Miranda et al., 2022) argumentan que la gestión educativa implica un sistema interrelacionado de procesos para integrar el desempeño docente en prácticas pedagógicas que mejoren el proceso educativo de aprendizaje. Los resultados estadísticos descriptivos comprobaron que los docentes la percibieron las dimensiones de gestión educativa en los niveles medio y bajo con un 35,6% respectivamente, mientras que para el 28,8% hay un alto nivel de gestión, los cuales evidencian que no hay una adecuada gestión educativa en la institución, misma que se manifiesta en el clima de la organización referente a la dimensión administrativa se observó un 41.1 % de nivel medio, dimensión comunitaria también es percibida en un nivel medio con 38.4 %, la dimensión institucional se encuentra en un nivel medio con un 43.8 % y por último la dimensión pedagógica también verificó nivel medio con un 38,4 %. Donde se verifica que la percepción negativa del clima en la organización no crea las condiciones adecuadas para que los maestros puedan realizar su trabajo de manera eficiente en los aspectos técnicos, pedagógicos y administrativos no son los adecuados para el desarrollo de los aprendizajes ni favorecen un clima organizacional adecuado. Así, los resultados de la investigación comparados con los de Aragón (2021), al comprobar que la gestión educativa tuvo un nivel regular con el 45.1%, de acuerdo con la percepción de los docentes. Podemos manifestar que respecto del porcentaje de percepción hay un leve contraste con los resultados obtenidos por Chipana (2021) quien verificó que el 89,3%, más de la mitad de los docentes, categorizó la gestión educativa en el nivel regular. Estos resultados difieren que se deben priorizar acciones en el plan de trabajo para lograr niveles adecuados de gestión educativa.

Para el segundo objetivo específico orientado a identificar el nivel del clima organizacional en una institución educativa pública de la ciudad de Piura, la propuesta teórica de Martínez et al. (2019) resalta el elemento subjetivo e intrapersonal de la persona para emitir un juicio de valor sobre las características

materiales y la forma de interrelación personal que de una u otra manera inciden en su comportamiento dentro de la organización. Tal como lo sostiene Chiavenato (citado por Paredes et al., 2021) los elementos intrínsecos y extrínsecos predisponen y motivan al trabajador en toda organización. Los resultados estadísticos comprobaron que el 38,4% de los participantes de este estudio la categorizaron en el nivel medio, el 34,2% percibieron un nivel bajo, mientras que para el 27.4 % el clima organizacional se mantiene en un nivel alto; estos resultados denotan la percepción negativa del clima en la organización por parte de sus trabajadores; asimismo, esta se refleja en la dimensión sistema individual donde un 38.4 % de encuestados la ponen en nivel medio; así también, para la dimensión sistema interpersonal se ubica en un nivel medio con un 39.7 % y la última dimensión sistema organizacional es percibida también en un nivel medio con 38.4 %. Estos resultados pusieron en evidencia el débil clima organizacional que existe en la institución educativa, este no favorece la cohesión e integración del personal para mejoras de la gestión educativa. En el mismo sentido Chipana (2021) verificó un inadecuado clima organizacional cuantitativamente reflejado con un 90,7% de docentes que lo percibieron en nivel regular. Estos resultados demuestran que, si no se toman medidas correctivas a nivel técnico, pedagógico y administrativo, para cambiar las condiciones y valorar y desarrollar las capacidades, conocimientos y experiencia de los docentes; el clima dentro de una organización educativa afectará los comportamientos laborales.

Con respecto al tercer objetivo específico para determinar la relación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima organizacional, En esta perspectiva teórica se encuentra la propuesta de Vega, 2020 (citado por Carro y Lima, 2022), quien destaca la actuación del gestor técnico-pedagógico para desarrollar de manera participativa una gestión educativa democratizadora de los procesos educativos en una institución educativa de gestión pública o privada. Paz (2020) también resalta desde la perspectiva de la teoría de las organizaciones la importancia de la funcionalidad y coordinación en sentido vertical y transversal para un enfoque integral en todos los niveles del proceso educativo. Los resultados de la estadística inferencial verificaron que la dimensión gestión administrativa registró significativa dependencia estadística con  $Rho = 0,351$  y  $p = 0,002$ . En el mismo sentido la dimensión gestión comunitaria se verificó con  $Rho = 0,243$  y  $p = 0,038$ .

La dimensión gestión institucional registró un  $Rho = 0,241$  y  $p = 0,040$ . Por último, la dimensión gestión pedagógica comprobó un  $Rho = 0,269$  y  $p = 0,022$ . En la propuesta teórica de Bertel et al. (2019) se resalta la importancia de la integración adecuada y contextualizada de las herramientas administrativas y de los procedimientos pedagógicos para desarrollar una gestión orientada a la calidad educativa que implica aspectos técnicos, pedagógicos y socioculturales, cuya integración planeada debe contener estrategias que favorezcan una comunidad educativa cohesionada y enfocada en la misión y visión de la institución educativa. De esta manera, los resultados del estudio son consistentes con los hallados por Montellanos (2018), que comprobó la dependencia estadística entre las dimensiones gestión administrativa, gestión comunitaria, gestión institucional y gestión pedagógica de la variable gestión educativa con clima organizacional.

Así mismo, para el objetivo general orientado a analizar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en una institución pública de Piura, en concordancia con lo argumentado por Paz (2020), donde destaca la concepción de gestión como aquellas actividades que se realizan con la intención de alcanzar los propósitos educativos, aplicándose en estos procesos, actividades académicas, políticas, administrativas, económicas y otras; indica además, que la gestión desde una perspectiva de la teoría de las organizaciones son todo el conjunto de métodos integrados vertical y horizontalmente que se implementan haciendo partícipes a todas las áreas de la institución con el propósito de lograr las aspiraciones sociales. En la presente investigación se verificó por el estadígrafo de Spearman un  $Rho = 0,279$  y una significancia con  $p = 0,017$ , interpretándose que hay una significativa correlación de rango entre las variables gestión educativa y clima organizacional en el ámbito de la organización pública donde se realizó la investigación, esto se dio por la ausencia de liderazgo al no lograr poner orden, implementar políticas claras y justas por parte de quienes tienen a cargo la gestión educativa, por lo que llevar a cabo los cambios necesarios en la forma de gestionar sería fundamental para ver cristalizadas las pretensiones de la institución educativa y que estos se vean reflejados de modo satisfactorio en el comportamiento del clima organizacional. En el estudio realizado por Rivas (2021), se encontró coincidencias con estos resultados, el autor al relacionar estadísticamente la gestión educativa con el clima organizacional le permitió evidenciar a través de los resultados a nivel inferencial

(sig. < 0,05%) que la gestión educativa presenta correlación positiva con el clima organizacional, es decir, que una mayor percepción sobre la gestión, indicaría que se están realizando las acciones convenientes en la gestión de la institución lo que favorece un mejor clima organizacional. Debido a esto, puede considerarse que la gestión educativa y el clima organizacional se relacionan de manera significativa en razón a lo cual es sumamente importante replantear la manera en como se está llevando la gestión para que junto con el clima organizacional se direccionen a un solo fin en aras del bienestar de la institución educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. De manera global, se infiere que, existe una relación significativa entre gestión educativa y clima organizacional, con una correlación baja, pues se obtuvo una significancia de 0,017 y un coeficiente Rho de Spearman de 0,279. Por lo que se demuestra que al fortalecer la gestión educativa dichas acciones van a repercutir de forma favorable en el clima organizacional.
2. Se determinó que existe un nivel medio y bajo en la gestión educativa de la organización en estudio con el 35,6% del total de los encuestados, lo cual demuestra carencias con relación a la gestión administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica, por lo tanto, afecta el ambiente y los procedimientos de la organización.
3. Se concluye que existe un nivel medio en el clima organizacional de la organización en investigación, conforme con el 38,4% de los colaboradores, sin embargo, se observa criterios diferentes; puesto que, otro porcentaje importante aprecia el panorama de manera opuesta, es decir, existe un 34,2% que considera un nivel bajo del clima organizacional, aludido a que la percepción negativa de esta variable en mención no crea las condiciones adecuadas para que los docentes puedan ejecutar su trabajo de manera eficiente en los espacios técnicos y pedagógicos.
4. Se verificó la existencia de una relación estadística de nivel bajo entre las dimensiones de gestión educativa con clima organizacional en la organización objeto de estudio, alcanzando valores de significancia inferior a 0,05 en cada correlación. En otras palabras, optimizar cualquier dimensión de la gestión educativa en particular significa un mejor clima organizacional.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Ampliar el enfoque de las dimensiones de gestión educativa, en mejora del clima organizacional; dado que, esta investigación está basada en la gestión educativa y sus mejoras a fin de que estos no afecten el clima organizacional en la institución estudiada, y de este modo se tenga una visión y diagnóstico más claro de la organización.

A la jefatura de la organización consolidar la manera en que gestionan la educación; por medio del crecimiento de una gestión administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica, debe implementar avances en estimación de su misión y visión, implicar a la sociedad educativa con más regularidad, lo que sería una vía para seguir fortaleciendo el clima organizacional.

Referente al clima organizacional que fue valorado por los colaboradores en un nivel medio, se sugiere a los directivos la implementación de un área psicológica, donde se brinde apoyo y soporte emocional a la población educadora y demás personal que pertenece a la institución. A los docentes con más antigüedad, tomar acciones como el trabajo en equipo con la finalidad que todos los docentes se sientan parte de la familia de esta institución; así también, motivar e incentivar al personal contratado, todo esto a fin de ver mejoras en la estructura del sistema individual, interpersonal y organizacional; asimismo, se deben evaluar periódicamente la satisfacción docente y su autonomía en el trabajo, implementar acciones que permitan mejorar las relaciones interpersonales y el grado de cooperación entre pares, adoptar una cultura de reconocimientos por desempeño a través de premios e incentivos a los docentes más destacados.

Fomentar investigaciones de planteamiento mixto y diseños experimentales, con el propósito de acrecentar la gestión educativa y el clima organizacional en la institución y poder cotejar los resultados anteriores y posteriores con respecto a las acciones implementadas, posibilitando un importante análisis y centrarse en aquellos resultados que aún muestran carencias, considerando que la gran parte de los estudios son de tipo correlacional.

## REFERENCIAS

- Abun, D., Magallanes, T., Catabagan, N., Menor, R., & Ranay, F. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10, 107-121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>
- Aldaz Quinto, A. D. R., Alvarado Torres, W. Y., Castro Ramírez, N. A., & Fajardo Campaña, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1382-1393. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Aragón Trujillo, H. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68948>
- Bertel-Narváez, M. P., Vilorio-Escobar, J. de J., & Sánchez-Buitrago, J. O. (2019). Tendencias de investigación en los posgrados de gestión educativa en América Latina. *Educación y Educadores*, 22(2), 215-233. <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.2.3>
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial UNED. [https://elibro.net/es/lc/ucss/titulos/48843?fs\\_q=gesti%C3%B3n\\_\\_estrategica&fs\\_edition\\_year=2022;2021;2020;2019;2018;2017;2016&fs\\_edition\\_year\\_lb=2022;2021;2020;2019;2018;2017;2016&prev=fs](https://elibro.net/es/lc/ucss/titulos/48843?fs_q=gesti%C3%B3n__estrategica&fs_edition_year=2022;2021;2020;2019;2018;2017;2016&fs_edition_year_lb=2022;2021;2020;2019;2018;2017;2016&prev=fs)
- Cabezas Mejía, E. D., Andrade Naranjo, D., & Torres Santamaría, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. <http://repositorio.espe.edu.ec/>
- Cadena Saá, N. C. (2019). *Análisis de los Factores que Influyen sobre la Motivación Laboral en los empleados de la Fundación FASINARM* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/12116>
- Capcha Ramos, J. R. (2020). *Clima organizacional y su influencia en la gestión institucional del I.E.S.P.P. Gustavo Allende Llavería en la provincia de Tarma*

- *región Junín*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2113>
- Carro Olvera, A., & Lima Gutiérrez, J. A. (2022). Gestión educativa y colectivos escolares durante la pandemia de la Covid-19. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 52(3), 393-424. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8564526>
- Cerda Gutiérrez, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Magisterio.
- Chipana Barrientos, M. A. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert—Uni en el distrito de Vitarte, año 2021*. [Tesis de maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73347>
- Cobos, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. S. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1), Article 1. <https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Coello Viejó, J. (2019). El clima organizacional en las instituciones de educación superior: Apuntes para su debate. *Revista Ingeniería Industrial: Actualidad y Nuevas Tendencias*, 7(27), 71-82. <https://doi.org/10.54139/riiant.v7i27.162>
- De La Cruz, A. B., Reluz Barturén, F., Herrera Vargas, J. W., & Taboada Montaña, L. (2023). Clima organizacional educativo como determinante del éxito pedagógico. *Encuentros. Revista de Ciencias Humanas, Teoría Social y Pensamiento Crítico.*, 17, Article 17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7527554>
- Farfán Cabrera, M. T., & Reyes Adan, I. A. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: Una aproximación conceptual. *REencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 28(73), 45-61. <https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/>
- Galeano, M. E. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Universidad Eafit.
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología de trabajos académicos*. Editorial Área de Innovación y Desarrollo S.L.
- García, A., Gracia, T., & Velázquez, M. (2013). El clima organizacional: Un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las

- empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2. <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- García Colina, F. J., Juárez Hernández, S. C., & Salgado García, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216
- Grove, S. K., & Gray, J. R. (2019). *Investigación En Enfermería: Desarrollo de la Práctica Enfermera Basada En La Evidencia*. Elsevier Health Sciences.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Huaire-Inacio, E. J., Marquina-Luján, R. J., Horna-Calderón, V. E., Llanos-Miranda, K. N., Herrera-Álvarez, Á. M., Rodríguez-Sosa, J., & Villamar-Romero, R. M. (2022). *Tesis fácil. El arte de dominar el método científico*. Analéctica.
- Lengua Luque, C. A. (2022). *Gestión educativa y clima organizacional en una institución educativa del distrito de San Clemente en la provincia de Pisco, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96078>
- López Brito, R. (2022). Clima organizacional y el desarrollo de la gestión escolar del preescolar de la Universidad Metropolitana. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 137-161. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1643>
- Louffat, E., & Jáuregui, K. (2019). *Cultura y clima organizacional: Fundamentos e instrumentos*. Pearson Educación.
- Martínez Cortes, E., Molina Rodríguez, J. F., & Parada Toro, I. M. (2019). Clima Organizacional: Estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. <https://doi.org/10.19136/hs.a18n3.3197>
- Meza Barajas, Esther. (2017). Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. *Comuni@cción*, 8(2), 148-158. Recuperado en 02 de julio de 2023, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n2/a08v8n2.pdf>

- Minedu. (2021). *Actualización de la Guía para la gestión escolar en II.EE y programas educativos de educación básica*. <https://www.ugelyunguyo.edu.pe/web2/wp-content/uploads/2021/12/OM-35-DIGC.-GUIA-PARA-LA-GESTION-ESCOLAR.pdf>
- Miranda Medina, C., Santos Campechano, O., & Pacheco Amigo, M. B. (2022). Gestión educativa en Latinoamérica desde la investigación y su normativa aplicable. *Legem*, 8(2), 29-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8910656>
- Mohamad Suleiman, A. (2023). Exploring work environment management boundaries using work domain analysis. *Safety Science*, 157, 105922. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105922>
- Montellanos Solís, A. R. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Pachacamac UGEL 01 San Juan de Miraflores* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
- Montero-Luna, G. M., & Muñoz-Martínez, J. E. (2022). La gestión educativa más allá de los límites del aula: Una apuesta en medio de la emergencia. *Panorama*, 16(1 (30)), Article 1 (30). <https://doi.org/10.15765/pnrm.v16i30.3133>
- Moreno Perea, S. I., & Perez Sanchez, E. O. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, 9(1), 13-33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Niño Rojas, V. M. (2019). *Metodología de la Investigación: Diseño, ejecución e informe* (2.ª ed.). Ediciones de la U.
- Oliveira, R., & Lemes, S. de S. (2022). A gestão educacional e os referenciais cognitivos e normativos em política pública. *Revista on line de Política e Gestão Educacional*, e022002-e022002. <https://doi.org/10.22633/rpge.v26i00.16741>
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco— 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz., J. G., Paredes Floril, P. R., & Quiroz Díaz., J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las

- principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 81-93. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Paz Flores, T. M. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Ramírez, R. I., Torres, J. D., Velilla, M. V., & Lay, N. D. (2021). Integración de la estructura organizacional en coordinaciones de postgrados en universidades del estado Zulia—Venezuela. *Formación universitaria*, 14(6), 203-212. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062021000600203>
- Rebollo, P. A., & Ábalos, E. M. (2022). *Metodología de la Investigación/Recopilación*. Editorial Autores de Argentina.
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sophia*, 12(1), 55-70. <https://doi.org/10.18634/sophiaj.12v.1i.445>
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8071926>
- Rodríguez-Sánchez, J.-L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. *Información tecnológica*, 31(2), 207-220. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Sagredo Lillo, Emilio y Castelló Tarrida, Antoni. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19 (2), 1-25. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>
- Sander, B. (2002). Políticas públicas y gestión educativa en América Latina: discurso global y realidades locales. *Pensamiento Educativo, Revista De Investigación Latinoamericana (PEL)*, 31(2), 13–30. Recuperado a partir de <https://ojs.uc.cl/index.php/pel/article/view/26429/21231>
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017). El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8(15).

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n15/2007-7467-ride-8-15-00582.pdf>

Vichique De Gasperín, M. Á. (2016). *La gestión institucional de crisis: Estrategia clave en el siglo xxi*. Editorial UOC.

## ANEXOS

### ANEXO 1

Tabla 8

**Matriz de operacionalización de variables**

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTIÓN EDUCATIVA</b>	La gestión educativa se entiende como un proceso estructurado y se centra en la gestión y los objetivos internos de las organizaciones con el fin de mejorar la educación, la gestión, el pueblo y su administración en ella se movilizan (Rico, 2016).	Mide el proceso de gestión técnico pedagógica en sus fases administrativa, comunitaria, institucional y pedagógica a través de un cuestionario en escala de Likert aplicado a cada unidad de análisis para cuantificar los valores de las respuestas en cada ítem.	Gestión administrativa	Políticas y normas Supervisión de labor docente Asesoramiento al docente Evaluación de inventario	Ordinal (Escala de Likert) Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Gestión comunitaria	Participación del PP.FF. Actividades extracurriculares Jornadas educativas Comunicación institucional	
			Gestión institucional	Convivencia Planeación Capacitación	
			Gestión pedagógica	Programación curricular Soporte técnico pedagógico Evaluación diagnóstica	
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Es un grupo de valores entendido por los empleados para definir a la empresa y distinguirla de las demás, su estabilidad depende del paso del tiempo y afecta el comportamiento de las personas de la organización (Sotelo y Figueroa, 2017).	Mide la percepción de los docentes sobre las condiciones existentes en la institución educativa a nivel individual, interpersonal y organizacional, a través de un cuestionario en escala de Likert.	Sistema individual	Satisfacción del docente Autonomía en el trabajo	Ordinal (Escala de Likert) Nunca Casi Nunca A veces Casi siempre Siempre
			Sistema interpersonal	Relaciones interpersonales Cooperación	
			Sistema organizacional	Reconocimiento de desempeño Liderazgo Cultura organizacional	

## ANEXO 2

Tabla 9

### Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		METODOLOGÍA	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	V1	Dimensiones	Indicadores	
¿Cómo se relaciona la gestión educativa con el clima organizacional en una institución pública?	Analizar la relación de la gestión educativa con el clima organizacional en una institución pública.	Existe una relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en una institución pública.	VARIABLE 1: Gestión educativa	Gestión administrativa	Políticas y normas	<b>ENFOQUE</b> Cuantitativo  <b>TIPO</b> Aplicada  <b>ALCANCE</b> Descriptiva correlacional  <b>DISEÑO</b> No experimental transversal
					Supervisión de labor docente	
				Gestión comunitaria	Asesoramiento al docente	
					Evaluación de inventario	
					Participación del PP.FF.	
				Gestión institucional	Actividades extracurriculares	
					Jornadas educativas	
					Comunicación institucional	
				Gestión pedagógica	Convivencia	
					Planeación	
Capacitación						
				Programación curricular		
				Soporte técnico pedagógico		
				Evaluación diagnóstica		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	V2	Dimensiones	Indicadores	
1. ¿Cuál es el nivel de gestión educativa en una institución pública?	1. Describir el nivel de gestión educativa en una institución educativa pública.	1. El nivel de gestión educativa en una institución educativa pública, es bajo	VARIABLE 2: Clima organizacional	Sistema individual	Satisfacción del docente	<b>POBLACIÓN</b> 113  <b>MUESTRA</b> 73 docentes  <b>TÉCNICA</b> Encuesta  <b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario  <b>ESCALA</b> Ordinal tipo Likert Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
					Autonomía en el trabajo	
				2. ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en una institución pública?	3. Describir el nivel del clima organizacional en una institución educativa pública.	
Cooperación						
3. ¿Cómo se relacionan las dimensiones de la gestión educativa en el clima organizacional?	3. Determinar la relación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima organizacional.	Ha: Existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima organizacional. Ho: No Existe relación entre las dimensiones de la gestión educativa con el clima organizacional.	Sistema organizacional	Reconocimiento de desempeño		
				Liderazgo		
				Cultura organizacional		

### Anexo 3: Instrumento de investigación

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

Autor: Carlos Bonifacio

### Instrucciones, información y consentimiento

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen la finalidad netamente académica. Por tanto en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en una Institución Pública de Piura, 2023”. Así mismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César vallejo manteniendo mi anonimato.

**INSTRUCCIONES:** por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
N.º	Items								
DIMENSIÓN: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					N	CN	AV	CS	S
01	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones								
02	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa								
03	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros								
04	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos								
05	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa								
DIMENSIÓN: GESTIÓN COMUNITARIA					N	CN	AV	CS	S
06	La dirección convoca oportunamente al comité de padres y tiene muy buenas relaciones con los padres de familia a nivel general								
07	El(a) director(a), coordina con los padres para que participen en las actividades extracurriculares								
08	El(a) director(a), convoca a los padres para su participación en las jornadas educativas como escuela de padres y asesoría con los tutores								
09	El(a) director(a) se relaciona y tiene comunicación con la								

	comunidad del entorno como la municipalidad, la comisaria, centro de salud entre otros					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN INSTITUCIONAL</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10	Los directivos dan a conocer las normas al personal para tener un ambiente adecuado y ordenado					
11	Los directivos elaboran y actualizan permanentemente la documentación administrativa con la colaboración del personal					
12	Los directivos planifican y cronograman oportunamente las actividades a desarrollarse en el año escolar					
13	Los directivos promueven a los docentes más capacitados y experimentados para integrar las diferentes comisiones del trabajo interno a desarrollar					
14	Los directivos tienen una comunicación abierta y en confianza con el personal en la institución					
<b>DIMENSIÓN: GESTIÓN PEDAGÓGICA</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
15	El(a) director(a) coordina permanentemente con el personal para mejorar la elaboración, planificación y ejecución de los documentos de gestión					
16	El(a) director(a) elabora y planifica con el personal la documentación como la programación de contenidos, reglamento interno y las actividades					
17	El(a) director(a) asesora, motiva y capacita al personal para desarrollar eficientemente la orientación de bienestar del educando OBE					
18	El(a) director(a) monitorea, asesora y supervisa las actividades proyectadas en el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa					
19	El(a) director(a) designa comisiones de trabajo en equipo con los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas					
20	El(a) director(a) asesora permanentemente y apoya en la parte pedagógica a los docentes					

# CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Autor: Gomez y Vicario (2010)

## Instrucciones, información y consentimiento

Estimado/a participante:

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración del programa Sube de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen la finalidad netamente académica. Por tanto en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para participar en la investigación que tiene como título “Gestión educativa y su relación con el clima organizacional en una Institución Pública de Piura, 2023”.

Así mismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César vallejo manteniendo mi anonimato.

**INSTRUCCIONES:** por favor lea detenidamente cada ítem y marque con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

N.º	Items	categorías				
		N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN: SISTEMA INDIVIDUAL</b>						
01	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
02	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
03	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades					
04	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades*					
05	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades					
06	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
07	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades					
<b>DIMENSIÓN: SISTEMA INTERPERSONAL</b>						
08	Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
09	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo					
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					

14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
<b>DIMENSIÓN: SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>		<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades					
21	Dentro de la organización, todos los trabajadores tienen posibilidad- des de ser beneficiados por su trabajo					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas					

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Variable Gestión Educativa". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Ericka Julissa Suysuy Chambergo		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( x)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (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)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a docentes y administrativos
<b>Autora:</b>	Odar Rodríguez Diana Katherine Calle Córdova Rocío Irina
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Piura
<b>Significación:</b>	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre

	5.- Siempre
--	-------------

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión administrativa Gestión comunitaria Gestión institucional Gestión organizativa	Conjunto de procedimientos que hacen posible que se logren los objetivos institucionales mediante la articulación de los procesos de planificación, organización y control (Nieves, 2016)
Clima organizacional	Sistema individual Sistema interpersonal Sistema organizacional	De acuerdo con Goncalves (citado por Cobos et al., 2019) el clima se define como todas las percepciones que los trabajadores tienen en relación a todo lo que acontece dentro de la organización

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

A continuación, a usted le presentamos los cuestionarios dirigidos a los docentes y administrativos de una institución educativa Pública en Piura. Elaborado por Odar Rodríguez Diana Katherine y Calle Córdova Rocío Irina, en el año 2023, basado en los aportes de Carlos (2021) para la variable gestión educativa, y Gómez y Vicario (2010) para el variable clima organizacional, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla 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 deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla 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 ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.

incluido.	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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Gestión Educativa (Gestión administrativa, Gestión comunitaria, Gestión institucional, gestión organizativa)

- Primera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y normas	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
Supervisión de labor docente	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	
Asesoramiento al docente	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros	4	4	4	
Evaluación de inventario	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos	4	4	4	
Asesoramiento al personal	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión comunitaria.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria a padres de familia	La dirección convoca oportunamente al comité de padres y tiene muy buenas relaciones con los padres de familia a nivel general	4	4	4	
Coordinación de actividades extracurriculares	El(a) director(a), coordina con los padres para que participen en las actividades extracurriculares	4	4	4	
Participación coordinada en jornadas educativas	El(a) director(a), convoca a los padres para su participación en las jornadas educativas como escuela de padres y	4	4	4	

	asesoría con los tutores				
Comunicación institucional	El(a) director(a) se relaciona y tiene comunicación con la comunidad del entorno como la municipalidad, la comisaría, centro de salud entre otros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas para la convivencia	Los directivos dan a conocer las normas al personal para tener un ambiente adecuado y ordenado	4	4	4	
Actualización documentaria	Los directivos elaboran y actualizan permanentemente la documentación administrativa con la colaboración del personal	4	4	4	
Planificación cronograma	Los directivos planifican y cronograma oportunamente las actividades a desarrollarse en el año escolar	4	4	4	
Promueve capacitación	Los directivos promueven a los docentes más capacitados y experimentados para integrar las diferentes comisiones del trabajo interno a desarrollar	4	4	4	
Comunicación	Los directivos tienen una comunicación abierta y en confianza con el personal en la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión organizativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión organizativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación de gestión	El(a) director(a) coordina permanentemente con el personal para mejorar la elaboración, planificación y ejecución de los documentos de gestión	4	4	4	

Programación educativa	El(a) director(a) elabora y planifica con el personal la documentación como la programación de contenidos, reglamento interno y las actividades	4	4	4	
Capacitación para el bienestar	El(a) director(a) asesora, motiva y capacita al personal para desarrollar eficientemente la orientación de bienestar del educando OBE	4	4	4	
Monitoreo de actividades	El(a) director(a) monitorea, asesora y supervisa las actividades proyectadas en el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa	4	4	4	
Comisiones pedagógicas	El(a) director(a) designa comisiones de trabajo en equipo con los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas	4	4	4	
Apoyo pedagógico	El(a) director(a) asesora permanentemente y apoya en la parte pedagógica a los docentes	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Clima organizacional (sistema individual, sistema interpersonal, sistema organizacional)

- Primera dimensión: Sistema individual
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema individual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con los trabajadores	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	
	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros	4	4	4	
	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa	4	4	4	

	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Sistema interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema interpersonal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	4	4	4	
	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	4	4	4	
	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	4	4	4	
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	4	4	4	
	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	4	4	4	
	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	4	4	4	
	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	4	4	4	

- Tercera dimensión: Sistema organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema organizacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración de directivos	El director trata a su personal de la manera más humana posible	4	4	4	
	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	4	4	4	
	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	4	4	4	
	El jefe trata con indiferencia a su personal	4	4	4	
	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera	4	4	4	

	deshumanizada				
Beneficios y recompensas	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	4	4	4	
	Dentro de la organización, todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	4	4	4	
	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	4	4	4	
	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	4	4	4	
Motivación y esfuerzo	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	4	4	4	
	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	4	4	4	
	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	4	4	4	
Liderazgo de directivos	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	4	4	4	
	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	4	4	4	

*Ericka J. Suyo Ch*  
**Dra. Ericka J. Suyo Chamberg**  
**REGUC 13374 - CLAD**

Firma del evaluador  
DNI 45361468

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Variable Gestión Educativa". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mercedes Palacios de Briceño		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	(X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES		
<b>Institución donde labora:</b>	UCV		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a docentes y administrativos
<b>Autora:</b>	Odar Rodríguez Diana Katherine Calle Córdova Rocío Irina
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Piura
<b>Significación:</b>	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión administrativa Gestión comunitaria Gestión institucional Gestión organizativa	Conjunto de procedimientos que hacen posible que se logren los objetivos institucionales mediante la articulación de los procesos de planificación, organización y control (Nieves, 2016)
Clima organizacional	Sistema individual Sistema interpersonal Sistema organizacional	De acuerdo con Goncalves (citado por Cobos et al., 2019) el clima se define como todas las percepciones que los trabajadores tienen en relación a todo lo que acontece dentro de la organización

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

A continuación, a usted le presentamos los cuestionarios dirigidos a los docentes y administrativos de una institución educativa Pública en Piura. Elaborado por Odar Rodríguez Diana Katherine y Calle Córdova Rocío Irina, en el año 2023, basado en los aportes de Carlos (2021) para la variable gestión educativa, y Gómez y Vicario (2010) para el variable clima organizacional, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Gestión Educativa (Gestión administrativa, Gestión comunitaria, Gestión institucional, gestión organizativa)

- Primera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y normas	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
Supervisión de labor docente	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	
Asesoramiento al docente	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros	4	4	4	
Evaluación de inventario	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos	4	4	4	
Asesoramiento al personal	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión comunitaria.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria a padres de familia	La dirección convoca oportunamente al comité de padres y tiene muy buenas relaciones con los padres de familia a nivel general	4	4	4	
Coordinación de actividades extracurriculares	El(a) director(a), coordina con los padres para que participen en las actividades extracurriculares	4	4	4	
Participación coordinada en jornadas educativas	El(a) director(a), convoca a los padres para su participación en las jornadas educativas como escuela de padres y asesoría con los	4	4	4	

	tutores				
Comunicación institucional	El(a) director(a) se relaciona y tiene comunicación con la comunidad del entorno como la municipalidad, la comisaría, centro de salud entre otros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas para la convivencia	Los directivos dan a conocer las normas al personal para tener un ambiente adecuado y ordenado	4	4	4	
Actualización documentaria	Los directivos elaboran y actualizan permanentemente la documentación administrativa con la colaboración del personal	4	4	4	
Planificación cronograma	Los directivos planifican y cronograma oportunamente las actividades a desarrollarse en el año escolar	2	4	4	
Promueve capacitación	Los directivos promueven a los docentes más capacitados y experimentados para integrar las diferentes comisiones del trabajo interno a desarrollar	4	4	4	
Comunicación	Los directivos tienen una comunicación abierta y en confianza con el personal en la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión organizativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión organizativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación de gestión	El(a) director(a) coordina permanentemente con el personal para mejorar la elaboración, planificación y ejecución de los documentos de gestión	4	4	4	

Programación educativa	El(a) director(a) elabora y planifica con el personal la documentación como la programación de contenidos, reglamento interno y las actividades	4	4	4	
Capacitación para el bienestar	El(a) director(a) asesora, motiva y capacita al personal para desarrollar eficientemente la orientación de bienestar del educando OBE	4	4	4	
Monitoreo de actividades	El(a) director(a) monitorea, asesora y supervisa las actividades proyectadas en el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa	4	4	4	
Comisiones pedagógicas	El(a) director(a) designa comisiones de trabajo en equipo con los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas	4	4	4	
Apoyo pedagógico	El(a) director(a) asesora permanentemente y apoya en la parte pedagógica a los docentes	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Clima organizacional (sistema individual, sistema interpersonal, sistema organizacional)

- Primera dimensión: Sistema individual
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema individual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con los trabajadores	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	
	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros	4	4	4	
	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa	4	4	4	

	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	

44

- Segunda dimensión: Sistema interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema interpersonal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	4	4	4	
	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	4	4	4	
	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	4	4	4	
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	4	4	4	
	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	4	4	4	
	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	4	4	4	
	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	4	4	4	

- Tercera dimensión: Sistema organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema organizacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración de directivos	El director trata a su personal de la manera más humana posible	4	4	4	
	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	4	4	4	
	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	4	4	4	
	El jefe trata con indiferencia a su personal	4	4	4	
	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera	3	2	1	

	deshumanizada				
Beneficios y recompensas	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	4	4	4	
	Dentro de la organización, todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	4	4	4	
	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	3	3	1	
	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	2	2	1	
Motivación y esfuerzo	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	4	4	4	
	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	4	4	4	
	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	4	4	4	
Liderazgo de directivos	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	4	4	4	
	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	4	4	4	




Lic. Adm. Emp. MERCEDES RENEE PALACIOS DE BRICEÑO  
REG. UNIC. DE COLEG. Nº 5103

Firma del evaluador  
DNI: 02845588

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para medir la Variable Gestión Educativa". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Carlos Antonio Angulo Corcuera		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( x )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)			

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Validación de cuestionario a docentes y administrativos
<b>Autora:</b>	Odar Rodríguez Diana Katherine Calle Córdova Rocío Irina
<b>Procedencia:</b>	Piura
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 a 20 minutos aproximadamente
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Piura
<b>Significación:</b>	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión educativa	Gestión administrativa Gestión comunitaria Gestión institucional Gestión organizativa	Conjunto de procedimientos que hacen posible que se logren los objetivos institucionales mediante la articulación de los procesos de planificación, organización y control (Nieves, 2016)
Clima organizacional	Sistema individual Sistema interpersonal Sistema organizacional	De acuerdo con Goncalves (citado por Cobos et al., 2019) el clima se define como todas las percepciones que los trabajadores tienen en relación a todo lo que acontece dentro de la organización

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

A continuación, a usted le presentamos los cuestionarios dirigidos a los docentes y administrativos de una institución educativa Pública en Piura. Elaborado por Odar Rodríguez Diana Katherine y Calle Córdova Rocío Irina, en el año 2023, basado en los aportes de Carlos (2021) para la variable gestión educativa, y Gómez y Vicario (2010) para el variable clima organizacional, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay 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 dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente 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 brindes sus observaciones que considere pertinente*

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

**Dimensiones del instrumento:** Variable 1: Gestión Educativa (Gestión administrativa, Gestión comunitaria, Gestión institucional, gestión organizativa)

- Primera dimensión: Gestión administrativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y normas	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
Supervisión de labor docente	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	
Asesoramiento al docente	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros	4	4	4	
Evaluación de inventario	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos	4	4	4	
Asesoramiento al personal	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa	4	4	4	

- Segunda dimensión: Gestión comunitaria
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión comunitaria.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Convocatoria a padres de familia	La dirección convoca oportunamente al comité de padres y tiene muy buenas relaciones con los padres de familia a nivel general	4	4	4	
Coordinación de actividades extracurriculares	El(a) director(a), coordina con los padres para que participen en las actividades extracurriculares	4	4	4	
Participación coordinada en jornadas educativas	El(a) director(a), convoca a los padres para su participación en las jornadas educativas como escuela de padres y asesoría con los	4	4	4	

	tutores				
Comunicación institucional	El(a) director(a) se relaciona y tiene comunicación con la comunidad del entorno como la municipalidad, la comisaría, centro de salud entre otros	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión institucional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión institucional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas para la convivencia	Los directivos dan a conocer las normas al personal para tener un ambiente adecuado y ordenado	4	4	4	
Actualización documentaria	Los directivos elaboran y actualizan permanentemente la documentación administrativa con la colaboración del personal	4	4	4	
Planificación cronograma	Los directivos planifican y cronograma oportunamente las actividades a desarrollarse en el año escolar	4	4	4	
Promueve capacitación	Los directivos promueven a los docentes más capacitados y experimentados para integrar las diferentes comisiones del trabajo interno a desarrollar	4	4	4	
Comunicación	Los directivos tienen una comunicación abierta y en confianza con el personal en la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: Gestión organizativa
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de gestión organizativa.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coordinación de gestión	El(a) director(a) coordina permanentemente con el personal para mejorar la elaboración, planificación y ejecución de los documentos de gestión	4	4	4	

Programación educativa	El(a) director(a) elabora y planifica con el personal la documentación como la programación de contenidos, reglamento interno y las actividades	4	4	4	
Capacitación para el bienestar	El(a) director(a) asesora, motiva y capacita al personal para desarrollar eficientemente la orientación de bienestar del educando OBE	4	4	4	
Monitoreo de actividades	El(a) director(a) monitorea, asesora y supervisa las actividades proyectadas en el Plan Anual de Trabajo de la institución educativa	4	4	4	
Comisiones pedagógicas	El(a) director(a) designa comisiones de trabajo en equipo con los docentes para el desarrollo de las actividades pedagógicas	4	4	4	
Apoyo pedagógico	El(a) director(a) asesora permanentemente y apoya en la parte pedagógica a los docentes	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento:** Variable 2: Clima organizacional (sistema individual, sistema interpersonal, sistema organizacional)

- Primera dimensión: Sistema individual
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema individual.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con los trabajadores	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	
	Los directivos dan facilidades y asesoran a los docentes para que entreguen puntualmente la documentación como exámenes, planillas de notas y otros	4	4	4	
	El(a) director(a) evalúa periódicamente el inventario general del mobiliario con el objetivo de atender eficientemente a los educandos	4	4	4	
Autonomía en el trabajo	El(a) director(a) asesora al personal administrativo para que realicen eficientemente la documentación, certificados, nóminas y actas de la institución educativa	4	4	4	

	Se establecen políticas de atención permanente a los padres de familia teniendo en cuenta el manual de funciones	4	4	4	
	Los directivos supervisan la labor del docente con el objetivo de asesorar y mejorar la labor educativa	4	4	4	

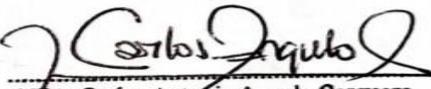
- Segunda dimensión: Sistema interpersonal
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema interpersonal.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones sociales entre los miembros de la organización	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	4	4	4	
	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	4	4	4	
	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	4	4	4	
Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	4	4	4	
	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	4	4	4	
	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	4	4	4	
	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	4	4	4	

- Tercera dimensión: Sistema organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir los indicadores de sistema organizacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Consideración de directivos	El director trata a su personal de la manera más humana posible	4	4	4	
	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto	4	4	4	
	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades	4	4	4	
	El jefe trata con indiferencia a su personal	4	4	4	

	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada	4	4	4	
Beneficios y recompensas	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades	4	4	4	
	Dentro de la organización, todos los trabajadores tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo	4	4	4	
	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño	4	4	4	
	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores	4	4	4	
Motivación y esfuerzo	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo	4	4	4	
	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas	4	4	4	
	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo	4	4	4	
Liderazgo de directivos	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo	4	4	4	
	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas	4	4	4	

  
**MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera**  
 Magister en Administración de Negocios  
 Licenciado en Administración  
 CLAD. N° 18480

Firma del evaluador

DNI: 06437510

Teléfono: 947055845

## Anexo 5.

### Fórmula de poblaciones finitas

#### Muestra

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$$\frac{(1,96)^2 * 0,5 * 0,5 * 113}{(0,05)^2(113 - 1) + (1,96)^2 * 0,5 * 0,5} = 73$$

#### Donde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza

E = error de estimación

p = probabilidad a favor

q = probabilidad en contra

## Anexo 6:

### Confiabilidad

**Tabla 10**

*Coeficiente de Alfa de Cronbach en los instrumentos.*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Nivel de consistencia</b>
Gestión educativa	,862	Bueno
Clima organizacional	,854	Bueno

**Anexo 7:**  
**Análisis complementario**

**Tabla 11**

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig.
D1: Gestión administrativa	0,119	0,012
D2: Gestión comunitaria	0,140	0,001
D3: Gestión Institucional	0,116	0,000
D4: Gestión pedagógica	0,166	0,000
V2: Clima organizacional	0,119	0.012

Nota. Se evaluó con Kolmogorov-Smirnov (muestra mayor a 50); Sig.: Significancia