



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión directiva y clima organizacional en docentes de las
instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación**

AUTOR:

Trujillo Crispin, Roy Alejandro (orcid.org/0000-0002-1850-275X)

ASESORES:

Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

Sihuay Maravi, Norma Agripina (orcid.org/0000-0002-4023-2688)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi familia por su comprensión y apoyo en el desarrollo profesional y el legado de siempre salir adelante, a ellos dedico este esfuerzo académico.

Agradecimiento

A todos los participantes de este estudio, ya que su aporte fue fundamental para culminar el informe de la investigación.

A mi asesora, Dra. Milagritos Rodríguez Rojas quien me brindo el soporte emocional para continuar a pesar de todos los acontecimientos de salud que suscitaron.

A mis padres, por ser los autores principales de mi vida, por sus consejos, su amor, dedicación, cuyo esfuerzo logrado dan resultado a un proyecto más finalizado.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de gráficos y figuras	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	5
III METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población (criterio de selección), muestra, muestreo unidad de análisis	18
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV RESULTADOS	23
V DISCUSIÓN	28
VI CONCLUSIONES	34
VII RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Distribución de la población de docentes</i>	27
Tabla 2	<i>Resultados de la evaluación de Juicio de expertos</i>	28
Tabla 3	<i>Distribución de las percepciones sobre los niveles de la gestión directiva</i>	31
Tabla 4	Distribución de los encuestados sobre la percepción del clima organizacional	32
Tabla 5	<i>Distribución de los encuestados según nivel de asociación de las percepciones de la gestión directiva y el clima organizacional</i>	32
Tabla 6	<i>Resultados de la prueba de normalidad</i>	33
Tabla 7	<i>Grado de correlación entre la gestión directiva y el clima organizacional</i>	34
Tabla 8	<i>Resumen de las pruebas de correlación específicas del estudio</i>	35

Índice de gráficos y figuras

		Pág.
Figura 1	<i>Distribución de las percepciones sobre los niveles de la gestión directiva</i>	31
Figura 2	Distribución de los encuestados sobre la percepción del clima organizacional	32
Figura 3	<i>Distribución de los encuestados según nivel de asociación de las percepciones de la gestión directiva y el clima Organizacional</i>	33

Resumen

El objetivo de este estudio fue Determinar la relación entre la Gestión directiva y el clima organizacional según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022, estudio que se inició con el propósito de esclarecer las versiones sobre la convivencia como elemento principal del clima organizacional que afecta el desarrollo de las instituciones.

En este estudio se empleó el método hipotético deductivo, y el tipo de investigación básica de diseño no experimental, encuestando un conjunto de docentes de las instituciones educativas establecido por una muestra probabilística, se empleó dos instrumentos validados por criterio de jueces y la confiabilidad se realizó a través del método de prueba piloto considerando el rigor de la investigación.

Del reporte del SPSS 25.0 se concluyó que con un coeficiente de correlación rho Spearman ,561 y un nivel de significancia $p = ,000 < 0,05$ determinando que la gestión directiva está relacionada directa y significativamente con el clima organizacional en las instituciones educativas intervenidas para la investigación, por lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que las acciones de los directivos en la gestión escolar se encuentran en la misma condición de la percepción del ambiente emitida por los docentes encuestados.

Palabras clave: *Gestión directiva, clima organizacional, relaciones interpersonales, toma de decisiones, comunicación.*

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between executive management and the organizational climate according to the teachers of the educational institutions of the UGEL 04 - Comas, 2022, a study that began with the purpose of clarifying the versions about coexistence as the main element. of the organizational climate that affects the development of institutions.

In this study, the hypothetical deductive method was used, and the type of basic research of non-experimental design, surveying a group of teachers from educational institutions established by a probabilistic sample, two instruments validated by judges' criteria were used and the reliability was carried out. through the pilot test method considering the rigor of the investigation.

From the SPSS 25.0 report, it was concluded that with a Spearman rho correlation coefficient of .561 and a level of significance $p = .000 < 0.05$, determining that managerial management is directly and significantly related to the organizational climate in the educational institutions intervened for the investigation, for which the null hypothesis was rejected, confirming that the actions of the directors in school management are in the same condition as the perception of the environment issued by the teachers surveyed.

Keywords: *Directive management, organizational climate, interpersonal relationships, decision making, communication.*

I. INTRODUCCIÓN

La concepción de la educación, ha generado un conjunto de controversias, dado los índices de desarrollo y de la ampliación de las brechas en relación con los países considerados como de primer mundo, en la misma que se ha partido del análisis de las relaciones humanas, la estructura organizativa, los propósitos formativos de las generaciones de estudiantes, quienes egresaron de un recinto escolar para enrolarse al sistema productivo, o para proseguir estudios de formación profesional, las cuales responden a la formación básica de las exigencias del desarrollo cuya incidencia es un acuerdo mundial (Hashemi y Sadeqi, 2019)

El problema de la gestión, corresponden a la forma de organización dentro de los sistemas de servicio educativo, en concordancia con el modelo a desarrollarse dentro de un tiempo que se aplicó los procesos de aprendizaje impulsado por los sistemas educativos, cuyo propósito es el fomento de un ambiente adecuado, (López, 2019), así como de las acciones que determinaron las relaciones interpersonales, las interacciones dentro de los ambientes donde la convivencia es fundamental en todo el tiempo de la formación, de este modo, en España, se detallaron la gestión de los regentes educativos que deben haber alcanzado acciones positivas, complementados por un ambiente generado en un 85% de escuelas básicas que integraron la cultura de la socialización, y sana convivencia.

En el marco del desarrollo de las organizaciones, se comprendieron la importancia de la gestión de los responsables que generaron ambientes agradables, pues se consideran que un espacio donde existían armonía, favorecen al desarrollo del talento de las personas, la confianza y la seguridad en todos los ámbitos promovieron el desarrollo social emocional pleno, de esta forma el aporte, y el emprendimiento son elementos que fluyeron dentro de los servidores, quienes se consideraron parte activa y escuchada por la institución por lo que su identificación, pasaron por los vínculos que desarrollaron entre los directivos y con los demás integrantes (Santos, 2020), sustentadas en las actividades formativas y de una comunicación oportuna, asertiva que delega responsabilidades bajo el compromiso de cumplimiento (Sagredo, y Castelló, 2019), por lo que en las escuelas, son indispensables indispensable el desarrollo de un ambiente de condiciones adecuadas para la convivencia.

Siguiendo esta temática, el informe de resultados de los años 2018 al 2021 emitido por el Área de Gestión Institucional del Ministerio de Educación (2022), indicó que un 47% de instituciones educativas, resaltaron en una escuela con plan integrado de convivencia positiva, siendo una tarea pendiente que debería impulsarse en todas las demás instituciones (53%) donde se registraron diversos tipos de conflictos que afectaron el proceso de enseñanza aprendizaje, así como informaron que existió un 34% de conflictos que afectaron las relaciones interpersonales.

La convivencia saludable, es una de las condiciones de gestión exitosa que se adhiere en el Marco de la Modernización de la Gestión Pública D.S N° 004-2013-PCM, en la misma se establece un conjunto de situaciones que debieron desarrollarse para consolidar una escuela agradable con ambientes seguros que favoreciendo las relaciones humanas, que ha generado condiciones adecuadas para el proceso de aprendizaje de los estudiantes basándose en las competencias sociales de los docentes, así como de la integración de todos los integrantes de la escuela que cumplieron con las políticas de una gestión de liderazgo

En el campo educativo de análisis del contexto situacional de las Instituciones Educativas que se ubican en la Unidad de Gestión Educativa Local 04 (UGEL 04), específicamente en las instituciones de la Red educativa 26 que integran 24 instituciones educativas, se ha encontrado en 3 instituciones situaciones con niveles de conflictos debido a la poca credibilidad de la gestión de los directivos en materia de haber desarrollado acciones de gestión pedagógica con liderazgo, así como el desarrollo en la institución; deficiencias en la preparación de las condiciones operativas para la enseñanza aprendizaje, en la cual todos los integrantes de la comunidad educativa deben participar a fin de alcanzar un ambiente favorable, en ese sentido es necesario el estudio dado que las relaciones entre la gestión y el clima son parte inherente de toda organización, más aun cuando en la actualidad es necesario tener el conocimiento pleno de factores internos que inciden en los docentes, directivos estudiantes quienes conforman todo el ambiente social

Lo anterior se consolida en la formulación del problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión directiva y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022? de esta se derivaron los problemas específicos:1. ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y el

clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022?; 2. ¿Qué relación existe entre la gestión de condición operativa y el clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL04 - Comas, 2022? 3. ¿Qué relación existe entre la gestión institucional y el clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas 2022?

La justificación, la investigación ha sido importante, en la medida en que la generación del conocimiento sobre las características de la gestión de los directores de las instituciones , se asociaron a las condiciones del clima organizacional, con la cual se pudo establecer una serie de estrategias de mejoramiento, así como de promover acciones participativas basadas en el nivel establecido de las percepciones sobre ambas situaciones que es materia de estudio, considerando que los directivos tienen formación en gestión educativa con liderazgo pedagógico para la conducción de las instituciones, del mismo modo es relevante el análisis del clima organizacional, porque involucra la participación de todos los integrantes de la institución incluyendo a los estudiantes quienes deben recibir condiciones adecuadas para el aprendizaje.

También fue importante la contrastación teórica, ya que el estudio empezó de las ideas sobre el desarrollo de las organizaciones, en especial de las instituciones educativas públicas, que insertan los propósitos de modernización del estado, por ello, el incremento de los conocimientos propuestos (Gutiérrez, 2017), respecto a la gestión de los directores escolares debe dilucidarse en función a las competencias y desempeños las cuales se analizan en tres grandes lineamientos como fue la gestión de las instituciones, en condiciones operativas y pedagógicas, en relación a las condiciones que se percibe sobre el clima de la organización.

Finalmente es importante en función a la metodología, pues se generó dos instrumentos desde la concepción teórica que permite recolectar datos y estos fueron validados y presentaron alta confiabilidad por prueba estadística con datos provenientes de una escala ordinal, como refiere Hernández y Mendoza (2018), la creación de instrumentos para la recolección de datos es necesario para el incremento de las acciones metodológicas.

Asimismo, se planteó el objetivo general: Determinar relación entre la Gestión directiva y el clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022, también se plantearon los objetivos

específicos: 1 Demostrar la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022; 2 Describir la relación entre la gestión de condición operativa y el clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022; 3 Identificar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Guerrero y Portero (2020) Ecuador, quienes analizaron la relación entre la gestión educativa y las formas de planificación y organización, en un estudio desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, busco identificar la relación sobre las acciones de los directivos, su capacidad de decisión, así como de las condiciones concreción de las políticas educativas a través de las actividades de planificación de los procesos educativos y de la organización de la participación de todos los actores educativos.

León, et al. (2018) Bolivia, analizaron las relaciones de los regentes educativos de escuelas privadas con las actividades participativas integradas que fomenta el desarrollo de la autonomía de las escuelas y las acciones de conducción de los planes para generar el proceso de aprendizaje de manera coherente, encontrando que resalta la ejecución de actividades generadoras de mejora con la efectividad del cumplimiento de las tareas de las comisiones, las cuales favorecen el aprendizaje, con la cual concreto las relaciones entre los factores de la participación con la capacidad de ejecución de los planes de los directivos.

Sagredo y Castelló (2019) Chile, encontraron relación positiva entre sus decisiones dentro de las escuelas comunales de Chile con el cumplimiento de las funciones del personal docente, la muestra estuvo conformada por 40 docentes de las escuelas comunales básicas, quienes emitieron sus opiniones sobre estas variables, la conclusión determino la relación entre la gestión directiva con la motivación de logro, así como del cumplimiento de las actividades desarrolladoras, las cuales se consideran una relación positiva

Otro estudio sostenido por Salinas y Bejas (2020) Colombia, en la tesis sobre La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva partiendo del diagnóstico sobre un clima laboral y el nivel de desempeño de las actividades de gestión en las escuelas, los resultados indican la existencia de niveles intermedios, de este modo, se considera que la gestión de liderazgo y de conducción de las acciones de la escuela tienen relación con la concreción de los planes de trabajo y desarrollo escolar, estudio realizado con participación de 45 docentes como muestra de estudio, siendo sus opiniones las cuales se organizaron para ser analizados estadísticamente.

Pintag y Siong-tay (2021) Malasia, analizaron la gestión directiva con los niveles de desempeño dentro del ambiente laboral de las escuelas de Ecuador en

Guayaquil, los resultados obtenidos del estudio no experimental y correlacional con datos emitidos por 27 directivos de distintas zonas de Guayaquil, las mismas que sirvieron para establecer las relaciones entre los componentes de la gestión de los directivos con los factores del desempeño laboral.

En el ámbito nacional, Díaz (2020) Lima, analizó las relaciones entre la gestión directiva con el clima organizacional percibido por los docentes de una REI del distrito del Rímac e Independencia, se identificó como un estudio que solo busco incrementar el bagaje teórico, de ambas variables, la muestra integrado por 96 docentes, emitieron sus percepciones estableciendo los niveles Moderada de la Gestión y Regular del Clima, donde los instrumentos tuvieron alta validez y un grado de 0,870 de confiabilidad Alpha de Cronbach, confirmando una relación moderada entre los datos evaluados.

Atencio (2019) Lima, la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional, cabe señalar que el liderazgo es visto como la acción de los directores de las instituciones educativas, con el clima organizacional referido al nivel de comunicación asertiva, el sistema de organización en protección de la seguridad y confianza de los docentes, así como de las actividades de gestión y de estructuración de las responsabilidades, las cuales sirvieron para probar las hipótesis con un $\rho=0,763$ y un nivel de significancia ($p=0,000<0,05$), entre gestión directiva y clima organizacional dentro del contexto de investigación que son los ambientes de las instituciones educativas y del registro de las actividades de los docentes cuyo factor es el desempeño.

López, García, y Martínez (2019) Lima, determinaron la relación entre la gestión directiva y el clima organizacional, los datos provienen de los docentes de una Institución Educativa en la sierra norte del Perú, el estudio fue cuantitativo, en la misma participaron como muestra 38 docentes, el procesamiento de datos a través de la estadística indican la existencia de una relación de magnitud fuerte $\rho=0,689$ y un valor $p=,000$, lo que indica los trabajos realizados por los directivos es de una magnitud moderada lo que indica la falta de mayor eficacia en la toma de decisiones, promoción del empleo y conocimiento de los procesos que son obligatorios en la gestión pública.

Márquez (2020) Lima, emitió la conclusión sobre una investigación de enfoque cuantitativo, no experimental basado en un coeficiente de correlación $\rho=0,678$ y un $p=0,000$ estableciendo que la gestión de los directores de las escuelas

de Santiago de Chuco, tienen relación con las características del clima organizacional dentro de los ambientes escolares, considerando que las actividades de control, de seguimiento así como de decisiones se relacionan con la tranquilidad de los docentes, así como de la proactividad que fomenta un clima adecuado, para la enseñanza aprendizaje.

Vera-Rojas (2021) Lima, desarrollo un estudio sobre las condiciones finales de la evaluación de la gestión de los directores relacionados con el clima laboral dentro de 7 instituciones educativas, los datos tomados con instrumentos con alta confiabilidad, y validez de contenido, en una investigación de enfoque cuantitativo, determino la existencia de una alta relación positiva entre dichos factores con un, rho Spearman ,782 y un nivel $p=$,000, confirmando que a mayor nivel de gestión de los directores de las organizaciones escolares, mejor estructura del clima organizacional que genera un ambiente de relaciones positivas y de menor conflicto.

Las diversas concepciones teóricas de la **gestión directiva**, se debe precisar que parte de la teoría Organizacional, propuesto y sostenido por Guerrero, et al. (2020) visto desde la función de los responsables de una determinada organización, especialmente dentro del ámbito privado, cuyas especificaciones de sus características señalan la capacidad de planificación, proyectarse en coherencia con la dinámica de los cambios, las cuales deben ser impulsadas para alcanzar los niveles de desarrollo, donde las escuelas son parecidas a los ambientes de la industria, por lo que cada acción debe estar acorde a la eficiencia y eficacia dentro de los parámetros de los niveles de calidad.

En la misma línea UNESCO (2018) acotan que la gestión es un conjunto de acciones que debe desarrollarse dentro de una organización, guiada por el líder o un director, en esa magnitud, se genera las bases para las interrelaciones, con las cuales se integran para alcanzar el éxito, Alzate, et al. (2020) sostuvo que la gestión es una línea de desarrollo de las organizaciones y están a cargo de los funcionarios de alto nivel, las cuales están regidas por las normas de la administración general, por ello, las estrategias son propias de la capacidad de ver hacia el futuro, de generar espacios para desarrollar la organización, así como de establecer conexiones con otras empresas.

Ibrahim, y Mazin (2017) sostuvieron que el producto agregado o el plus de la gestión de los directivos, está en comprender los niveles de crecimiento de la

organización, de este modo se considera esencial el encargo de funciones, más allá de una simple administración de los recursos, la gestión involucra todos los ámbitos, por ello se establecen las pautas y competencias para generar las bases de desarrollo especialmente del manejo de inversión y capitalización basado en la ejecución de los proyectos de los propósitos de la organización.

Respecto a la gestión directiva desde el enfoque del sistema educativo, James, et al. (2018) consideraron que se delega funciones para la conducción de un recinto escolar, cuya principal función es el aprendizaje de los estudiantes, para ello, debe mostrar el directivo, las competencias necesarias para interrelacionar las políticas de que integran la visión del país, por ello, Infantes (2021) consideró que en la escuela la gestión corresponde al director o directora de la escuela, su principal tarea siendo el desarrollo curricular, debe concretarse con el logro de aprendizajes de los estudiantes, sin embargo, articula el plano administrativo, en la misma mantiene el manejo de los recursos humanos, la distribución del presupuesto según las normas especificadas por el Ministerio de Educación.

El modelo de gestión, se basa en la integralidad, por ello, los directivos son seleccionados mediante concurso, de este modo, las competencias que deben mostrar, es el conocimiento de la conducción de la escuela, asimismo, del conocimiento de la currícula, así como de las políticas de estado, asimismo, Gutiérrez (2017) en otro enfoque sobre la gestión se propuso desde la acción del liderazgo, es decir los directores deben ser los líderes de cada escuela, por ello, todas las actividades deben ser articuladas, consensuadas, así como de haber establecido las relaciones con los diversos actores, involucrando a las organizaciones aledañas.

El trabajo integrado, es una de las actividades fundamentales dentro de la gestión, es decir sobre las tareas que deben concretarse, así como de dotar de diversos recursos de manera sostenida, para de esta manera consolidar los propósitos de preparar todo el ambiente educacional, (Bastidas, 2018), también es considerado como la capacidad de organizar trabajos de diversos equipos, quienes deben ser orientados para la consolidación de los instrumentos, como son los proyectos educativos, diferenciándose de una institución con otra.

Cabe señalar que la organización es concebida como el espacio estructurado y definido en un nivel de producción, comercialización, lo que no están diferente a las acciones dentro del sistema educativo, dado que las normas

generales se derivan en función a la ejecución del presupuesto, la previsión de los espacios educativos, preparación de los instrumentos de gestión como el Plan Anual de Trabajo, el Proyecto Educativo Institucional, El Proyecto Curricular, y el Reglamento institucional, todas ellas basadas de las leyes dentro del marco de concreción de la Currícula Nacional, cuyo propósito es el cumplimiento de las metas establecidas por la política educativa nacional. (Cáceres, y Rodríguez, 2019)

Del mismo modo, se considera que la planificación es la base de inicio de todos los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales con la participación conjunta de todos los docentes, integrados con los padres de familia, para de forma organizado pueden lograr los propósitos educativos.

Respecto de los componentes de los haceres de los directores en el Perú, establecido mediante la Ley de Carrera Publica Magisterial, en el Marco del Buen Desempeño Directivo, ha establecido un conjunto de competencias articuladas con capacidades de gestión, las mismas que deben ser traducidas en el campo de todo el ámbito de la función escolar, estas acciones se adhieren a los desempeños, las cuales deben cumplirse con las funciones establecidas dentro del proceso normativo, de este modo, el Ministerio de Educación luego de la designación en las funciones de líder en la conducción de la política educativa, regulada para cada periodo escolar.

Dentro de los lineamientos políticos educativos, son las acciones de concretar a través de la gestión curricular, las intenciones educativas del país, establecidas como finalidad para formar a las generaciones en el desarrollo de la nación, por ello, la gestión inserta todos los procedimientos de las organizaciones empresariales en las acciones estratégicas (Mayorca, 2018) ante ello, la formación en gestión, es impulsada dentro de la formación continua, de ahí que las normas de gestión presentan de manera directa las áreas de gestión pedagógica, gestión institucional y gestión de condiciones operativas o administrativas (Minedu, 2021)

Respecto a la **dimensión gestión pedagógica**, para el Minedu (2022) según la Resolución Vice Ministerial 186-2022, establece que es el conjunto de procedimientos que tienen por finalidad la concreción de la currícula, las transversalidades, uso de medios y recursos, establecimiento de los enfoques y modelos de desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje, tanto de forma directa como de la inserción de diversos medios y recursos tecnológicos, por ello, es indispensable, la participación en conjunto así como de considerar la diversidad

de los estudiantes, según los niveles culturales, ritmos de aprendizaje, basado en el desarrollo de las capacidades y de la formación de competencias, para de este modo considerar que el egresado está preparado para seguir sus estudios en los niveles superiores.

En esta dimensión, a decir de Vásquez (2018) la gestión de la calidad de los aprendizajes, está guiada por la Comisión especial formado por los docentes, liderado por los directivos, para de esta manera impulsar la real formación integral con una visión holística, crítica y científica, articulada con el procedimiento de la evaluación formativa que determina los reales niveles de logro de aprendizaje, cabe resaltar que esta etapa formativa, adhiere las condiciones operativas, cognitivas dentro y fuera del aula, es decir la formación crítica, conlleva al desarrollo del pensamiento complejo, así como de la resolución de diversos problemas como acción principal, dentro de la función desarrolladora como persona, que consolida su marco axiológico, es decir su formación en valores.

La **dimensión gestión de condiciones operativas**, el Minedu (2022) en la Resolución Vice Ministerial 186-2022, es detallado en las funciones de la Comisión de Gestión de condiciones operativas, responsable de la preparación del ambiente, en todos sus sistemas, es decir infraestructura, medios y materiales para el proceso de enseñanza aprendizaje, mantenimiento y optimización de los equipos y espacios de aprendizaje, especialmente en la aplicación de los diversos protocolos que establecen el cuidado personal, así como de la valoración de las acciones preparadas para recibir a los estudiantes, así como de los registros y distribución de los espacios para cada grado de estudios.

Otra de las condiciones de la gestión operativa según Vásquez (2018) es asumir con liderazgo el manejo y control de los recursos humanos, el registro de las acciones administrativas en general certificación y emisión de los resultados, articulación de los diversos procedimientos dentro de las herramientas como el SIAGIE, SIMON, SISEVE, entre otros que coadyuvan en la gestión educativa, por ello, la principal acción es preservar la salud humana, asumiendo todas las responsabilidades sobre el desarrollo del mantenimiento preventivo y mantenimiento continuo.

En esa condición, la secuencia estructurada de la función del directivo en la gestión escolar, el Minedu (2022) en la Resolución Vice Ministerial N° 186-2022, establece que la **dimensión gestión institucional** es aquella actividad que

desarrolla el directivo, para promover un espacio adecuado las mismas que son responsables de la formación de las comisiones internas, la planificación escolar, así como de la distribución del tiempo en la estructura curricular, y de la designación de docentes según las áreas de su competencia profesional, de este modo, se complementa con la gestión de articulación con las diversas organizaciones de la comunidad para coadyuvar en el desarrollo de la concreción del aprendizaje, siendo estas acciones favorables para establecer un ambiente adecuado del aprendizaje.

Del mismo modo, Tutivén, (2018) consideró que la gestión institucional es la responsable del desarrollo de todas las actividades complementarias dentro de la institución, así como de la promoción de los aprendizajes basados en los estándares exigidos por el sistema educativo, del mismo modo, es responsable del fomento de los convenios estratégicos, es decir con universidades, institutos, academias, sistema de Tutoría, Ministerio Público para fortalecer las acciones educativas, en relación a las necesidades educativas, así como de la concreción de buena convivencia.

Sobre el análisis del clima organizacional, a decir de Berberoglu (2018), esta se deriva de la teoría General de Sistemas, propuesto y desarrollado a lo largo de las últimas seis décadas por Von Bertalanffy, cuyo propósito es el desarrollo de las competencias humanas, la mejora de los servicios en la sociedad, la integración de todas las formas de las organizaciones por el desarrollo de la calidad de vida, del mismo modo, Zambrano, et al. (2017).) establece que las organizaciones de toda índole deben desarrollar la sanidad ambiental, es decir la seguridad y tranquilidad del trabajador, es importante pues de esta forma se cuenta con la disposición para la integración efectiva del trabajo.

Desde el enfoque por competencias, Atencio, et al. (2020) determino que el clima organizacional es traducida como la transparencia y disposición de medios, recursos, trato, forma de comunicación, valoración de la persona para su promoción de responsabilidades, de este modo, se considera que el clima organizacional, no solo es la disposición del ambiente, sino que esta se con solida de manera integral, pues el trabajador se siente parte de la organización cuando se valora su productividad, su grado de responsabilidad, su emprendimiento, y sobre todo el respeto por las normas que establecen el conjunto de procedimientos dentro del comportamiento de la organización.

La psicología organizacional, a decir de Baez, (2019) también ha desarrollado diversos enfoques basado en la motivación de logro, así como del desarrollo y articulación a las acciones de la empresa u organización, ya que, desde su integración, el trabajador siente que se encuentra “en casa” de este modo asume con mayor responsabilidad todas las actividades propuestas para generar y elevar las estrategias de desarrollo en bien de alcanzar las metas previstas, así como de incrementar la productividad en forma general, pues esta rama de análisis del comportamiento humano, considera que la motivación interna se fortalece cuando se siente parte de la organización.

Dentro de la psicología organizacional también, ha considerado como las distintas sensaciones y percepciones que emiten los individuos, sobre la forma integral que le depara la organización, pues dependiendo de ello, se dispone a la actividad de manera responsable, en base a su motivación, así como de la integración a las diversas condiciones de trabajo individual y de grupo con la cual acrecienta las bases para el desarrollo de la institución (Calleja y Jiménez, 2020).

Otra postura es la que sostiene que el clima se basa en las relaciones armoniosas dentro del ambiente laboral, así como de la comunicación asertiva y oportuna que precisa las acciones de desarrollo dentro de la organización, de esta manera, se encamina a las acciones comunes e identificación con los propósitos aceptando las disposiciones de las reglas de gestión y desarrollo organizacional (Cárdenas, et al. 2020) en esta misma línea Cardozo (2020) sostuvo que el clima parte de la forma de comportamiento del líder, quien es el que transmite el sentir, pensar y objetivo de la institución, de este modo, su compromiso es el compromiso de todos los integrantes, ya que la capacidad de influir en los demás está asociado a la responsabilidad de cada uno de los trabajadores de todo nivel.

Desde el enfoque social Chata (2019) indico que las relaciones que se gestan dentro del ambiente, así como de la disposición de los diversos medios para el uso de sus funciones operativas genera un estado emocional positivo o negativo y de ello depende la valoración individual y grupal en la realización de diversas actividades, pues el grado de compenetración en las diversas áreas se incrementa en la aportación hacia el logro institucional

En la misma secuencia para Santos et al. (2019) las percepciones son la base del condicionamiento interno de las personas, pues depende de ello, es decir la imagen de la organización, la seguridad personal, así como de la responsabilidad

compartida genera las condiciones básicas para que toda persona se sienta con las capacidades para desarrollar distintas situaciones laborales, así como del logro de objetivos, comunicándose de manera directa y oportuna con los responsables de la línea jerárquica del trabajo, para Chata (2019), las emociones internas generan una condición de apertura o cierre de las interrelaciones, pues el grado de confianza, se establece en las acciones positivas para establecer los niveles de logro, es decir cuando el líder considera y valora a cada trabajador, este se identifica y se complementa con la visión de logro, pues de parte que la organización cuenta con personas de distintas características, para ello Santos et al., (2020) señalaron que en la teoría X-Y se caracterizan a las disposiciones y actitudes de las personas, es decir su comportamiento se establece por el grado de desarrollo personal como lo refiere McGregor que tipifica las características comportamentales de los líderes, partiendo que los de las características X son aquellos que esperan el quehacer, dejan que se presente las acciones y espera que otros puedan solucionarlos sin involucrarse ni asumir riesgos, mientras que los de Y las personas son proactivas, desarrollan espacios, convergen con todos, busca la trascendencia de todos e integra sus ideales hacia el bien común.

En el campo educativo, los líderes que asumen la conducción pasan por un proceso de evaluación y selección pues no garantiza la real capacidad de manejo de las relaciones, del conocimiento de la gestión estratégica, como de la visión de futuro, eso deviene sus deficiencias en la propia etapa de responsabilidad. En concordancia con Santos (2019), las áreas del clima se subdividen en seis aspectos que para este caso se trata de dimensiones que analizan el todo del funcionamiento de la organización, partiendo de los principios desarrollados por Thakre y Shroff (2016) adaptado para la visión del funcionamiento de las instituciones educativas en la cual el propósito es la generación de la formación integral de los estudiantes, es decir el producto es el nivel de aprendizaje alcanzado en un determinado tiempo.

Para Santos et al. (2019) se precisa que la **dimensión Estructura organizacional** es el manejo de la información de todos los integrantes de la institución, es decir conocen la planificación curricular, la temporización, los procesos de enseñanza aprendizaje y del fomento de mantenimiento de la escuela, así como de las prácticas de buenas relaciones, del mismo modo son conocedores de las limitaciones de gestión, los alcances de la disponibilidad de los diversos medios para fomentar el buen trato y de formación adecuada de los estudiantes.

La **segunda dimensión Estándares** de la escuela, Santos et al. (2019) sostenido en las versiones, detallan que son las especificaciones emitidas por las normas de desarrollo de la gestión escolar que está a cargo del sistema educativo, ante ello, es fundamental que todos los integrantes conozca a conciencia los límites de su accionar frente a la tarea de enseñanza aprendizaje, así como de la importancia de la consolidación de la imagen de la institución, esta postura es concordante con las disposiciones de Vargas (2019) puesto que se refiere a la condición de metas que deben lograr, especialmente en los estándares a través de los desempeños, en la misma tiene mayor importancia el fomento de la sostenibilidad del grupo humano.

La **Tercera dimensión Responsabilidad**, Santos et al. (2019) considero que es el grado de efectividad y eficiencia en la ejecución de los planes, o de la consolidación de las tareas de manera responsable, compartiendo el trabajo de manera transparente, cabe señalar que para Paula y Reyes (2019) la responsabilidad tiene un impacto en toda organización dado que las personas generan sus propias acciones de cumplimiento y de manejo adecuado de los recursos, siempre con la frialdad emocional, pues de ello depende el grado de articulación con todos los demás integrantes, siendo un factor preponderante en la participación del desarrollo de los planes y acciones previstas.

En la **Cuarta Dimensión Relaciones** en la escuela Santos et al. (2019) siempre basándose en los aportes de Rodríguez (2020) considera que todo líder debe fomentar la comunicación con respeto de forma abierta, de esta manera lograr escuchar a todos y encontrar las mejores estrategias para promover el desarrollo de cada uno de ellos, potenciando sus habilidades, así como delegando responsabilidades distintas, con la cual siempre el reto es mayor, pero con alta satisfacción. En ese sentido Quispe (2020) menciona que, dentro del ambiente institucional, el primer concepto a manejar es el respeto por la diversidad filosófica, pues las personas piensan distinto, proviene de culturas diversas, razón por la cual todo líder debe saber desarrollar la tolerancia y saber interactuar con cada uno.

En la **quinta dimensión Reconocimiento** del trabajo, a decir de Santos et al. (2019) es la etapa de valoración de los resultados y de la participación de los trabajadores que sienten ser parte de la organización, así como se consideran importantes en la ejecución de los distintos planes y programas, por ello, se sostiene que un trabajador valorado es un trabajador que siempre tratara de

esforzarse al máximo, e identificarse con los planes y objetivos de la institución, de la misma forma para Platán y Flores (2018) el reconocimiento es una condición psicológica de las personas que al ser reconocido, felicitado eleva emocionalmente y se siente satisfecho de las acciones realizadas, de ahí que se involucra de manera positiva impulsando el alcance de los objetivos de la institución con participación de todos los integrantes.

Santos et al. (2019) consideró que la **sexta dimensión Identidad**, es la parte fundamental del clima organizacional ya que la identificación con la institución hace que los trabajadores sientan ser parte de la organización en consecuencia coadyuvan al desarrollo institucional, Paula y Reyes (2019) señalaron que la identidad del trabajador con la organización es un proceso que se consolida a lo largo del tiempo, en la misma se alcanza la importancia de la organización, así como de considerar el trabajo en conjunto con especialmente con el compromiso con el aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, en esta sección se considera el aporte de Márquez, (2020) se precisa que el estudio se basa en el enfoque epistemológico en los postulados de la escuela del conocimiento humanística dentro de la misma se articula la concepción del hombre y su desarrollo dentro de la sociedad, ante ello es fundamental el establecimiento de las relaciones, así como de la conformación de las organizaciones basados en el respeto, la responsabilidad y el compromiso de fomento de la calidad de vida.

III. METODOLOGÍA

En el proceso de investigación se parte de la delineación de los procedimientos de inserción al campo de estudio, por ello, en concordancia con las precisiones de investigación de Hernández y Mendoza (2018) el enfoque asumido corresponde al positivismo que deriva en la metodología cuantitativa ya que su propósito es analizar objetos observables que son susceptibles de alcanzar una medición efectiva de las características, de ahí que las acciones de gestión de los directivos desde el punto de vista teoría se puede evaluar a nivel de la experiencia en las escuelas, así como del establecimiento de las relaciones que establecen el clima organizacional.

Siguiendo la misma postura, se asume el método hipotético deductivo, pues se identificó el problema de la gestión y del clima dentro de instituciones educativas de Comas, en la misma se fundamentó bajo las teorías de cada variable, acción que permitió la formulación de las hipótesis y ser probadas con datos obtenidos de manera directa en el campo del problema planteado como fue referido por Tamyao y Tamayo (2014) quien citando a Popper una hipótesis debe ser falseada para determinar la realidad del conocimiento evaluado.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

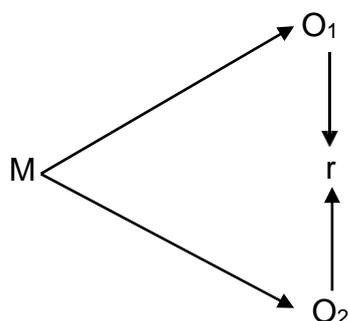
Es una investigación básica. La investigación busca el conocimiento de una realidad determinada con el propósito de incrementar los aspectos teóricos con los resultados del procedimiento ajustado al método de investigación científica en ciencias sociales, en ese sentido Hernández y Mendoza (2018) precisan que este tipo de estudio por su forma de estudio es básica ya que solo busca acrecentar la teoría de cada aspecto analizado, como es el caso de la gestión directiva y del clima organizacional en instituciones educativas del distrito de Comas.

3.1.2. Diseño de investigación

En coherencia con el tipo de estudio, el diseño es no experimental, transversal y de alcance correlacional dado que Hernández y Mendoza (2018), indican que los objetos de estudio no deben ser manipulados, sino que los datos se extraen del problema de estudio conforme así suceda, del mismo

modo dilucidan que es transversal en la medida que solo se interviene en un solo momento administrando las herramientas de obtención de datos a una muestra que es parte del problema, es decir es como tomar una fotografía y a partir de ello buscar especificaciones en base al objetivo del estudio.

Además, tiene un alcance correlacional, ya que según el mismo Hernández y Mendoza (2018), los estudios correlacionales tienen el propósito de establecer una relación lineal comprendiendo que las acciones de un objeto tienen similar comportamiento en espacio y tiempo, por ello se presenta del siguiente modo



Dónde:

M = (Muestra) Docentes de la Institución Educativa

O₁ = Variable 1: Gestión directiva

O₂ = Variable 2: Clima organizacional

R = Relación

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión directiva. Partiendo del concepto del Minedu (2021) que sostiene que es la acción que desarrollan los directivos escolares como líderes de la organización para impulsar el desarrollo educacional de los estudiantes en todo el ámbito de la sociedad, compuesta por las actividades institucionales, pedagógicas y administrativas insertos en el desempeño del directivo se sostiene lo siguiente:

Definición operacional: Es el procedimiento de descomposición de la teoría para ser organizado en dimensiones de manera que pueda percibirse de forma concreta, en una matriz que se deriva en indicadores de eficiencia organizados en una escala ordinal precisado del siguiente modo: Dimensión Institucional, Pedagógica y Administrativa.

Respecto a la medición de la variable es evaluada con 3 dimensiones y 3 indicadores de eficiencia y de ella se deriva en un total de 27 ítems estableciendo los niveles de Gestión Directiva Bueno, Regular y Deficiente

Variable 2: Clima Organizacional. Asumiendo el concepto de Santos et al. (2019) se considera que el clima organizacional es el resultado de la percepción de los integrantes de la organización respecto al ámbito de relaciones, ambiente laboral, estructura, identificación y responsabilidad que se presentan dentro del claustro educativo, siendo el propósito establece el ambiente adecuado para su funcionamiento óptimo.

Definición operacional: Es la medición de las percepciones emitidas por las personas, las cuales se estructuran desde las bases teóricas, las cuales se organizan en sus componentes y que permita medir de acuerdo a los objetivos planteados.

Respecto a la medición, se realiza a través de seis dimensiones que son Estructura, Estándares, Responsabilidad, Relaciones, Reconocimiento e Identidad, de las cuales se proponen doce indicadores de efectividad organizados en un total de 34 ítems que derivan en los niveles de Clima Organizacional Adecuado, Moderado e Inadecuado.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es una población finita: Conceptualmente, la población es la totalidad de las unidades posibles de ser evaluados, de ahí que la intervención se desarrolla en tres instituciones educativas correspondientes a la Rei 26 de la UGEL 04 en Comas, que en su totalidad son 112 docentes que de acuerdo a las especificaciones de Hernández y Mendoza (2018), se trata de una población finita, las cuales se pueden identificar e intervenir de manera directa para obtener datos sobre alguna característica común como se presenta a continuación en la tabla

Tabla 1.

Distribución de la población de docentes.

Institución Educativa	Personal docente
I.E.E. Carlos Wiese	60
I.E. 3047 Republica de Canadá	32
I.E. Esther Fes tini de Ramos Ocampo	20
Total	112

3.3.2. Muestra

Es una muestra intencional: En teoría la muestra es una parte proporcional del total de la población como lo afirma Hernández y Mendoza (2018), sin embargo, siendo el tamaño de la muestra pequeña, se toma a todos los participantes por lo que se ajusta al procedimiento de muestra no probabilístico, si un estudio censal, en la cual todos participan de manera intencional.

3.3.3. Muestreo

Muestra censal: No se llevó a cabo, pues al tratarse de un estudio censal, participan todos los integrantes de la población y que son posibles de ser analizados

3.3.4. Unidad de análisis

Son todos los docentes que participan en el estudio y estos pueden responder sobre las variables dado su experiencia continua y conocimiento de la problemática planteada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Encuesta

La técnica empleada es la encuesta, que por su característica y estructura se concibe como el procedimiento que se debe emplear para la obtención de los datos directamente de la muestra seleccionada, (Tamayo y Tamayo, 2014) de ahí que para este caso la encuesta se ajusta al estudio por su versatilidad de ser aplicada a un conjunto de personas mediante medios que garantizan la obtención de datos

de manera objetiva, en este caso se trata de encuestar al conjunto de personas que emiten sus experiencias.

Instrumentos

Respecto al cuestionario, se trata de dos instrumentos que permiten recabar datos, desde la misma fuente, por ello, a decir de Tamayo y Tamayo (2014), la administración de los elementos para la obtención de datos debe corresponder al objetivo del estudio, en ese sentido se busca datos sobre el actuar de los directivos percibidos por docentes que conviven en el ambiente escolar.

Sobre el cuestionario de Gestión Directivo, fue tomado de Vera (2020) y adaptado por Trujillo (2022) para la particularidad del estudio, comprende las tres áreas que son Institucional, Pedagógica y Administrativa, para ser resuelto en un tiempo de 25 minutos y de forma individual

Bajo el mismo procedimiento, se adaptó el cuestionario sobre clima institucional cuyo origen data que fue elaborado para el campo educativo por Mujica y Pérez (2015) y fue adaptado por Vera en el (2020), siendo su última adaptación por Trujillo (2022) para este estudio considerando seis dimensiones organizado con 27 ítems para recolectar datos perceptivos desde la concepción del clima organizacional entendiendo que las relaciones dentro de la escuela son dinámicas.

Validez

Para el caso como lo sostuvo Hernández y Mendoza (2018), la consistencia de los instrumentos debe responder en toda su estructura a la recolección de datos directos y ser validados en su construcción y contenido, por ello, al haber sido adaptado por el investigador, se llevó a evaluación de contenido y de constructo bajo el cumplimiento de la rigurosidad de la ciencia. Los resultados se muestran en la siguiente tabla

Tabla 2

Resultados de la evaluación de Juicio de expertos

Jueces	Gestión directiva	Clima organizacional
Dr. Seminario L. Huaman Quispe	Aplicable	Aplicable
Dra. Isabel Menacho Vargas	Aplicable	Aplicable
Dra. Eugenia Magna Soria Vásquez	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad se determinó mediante el procedimiento de aplicación previa del instrumento, para ello participaron un conjunto de docentes con las mismas características de la muestra conformando el método de prueba piloto, luego del procesamiento de datos politomicos, se encontró que dichos instrumentos alcanzaron los siguientes resultados Alpha de Cronbach Instrumento de la Gestión directiva ,876 y el instrumento de clima organizacional fue de ,902 por lo tanto se concibe que es altamente confiable para su administración en la muestra de estudio.

3.5. Procedimiento

La investigación se inició considerando la problemática de la gestión de los directores que continuamente son cuestionados por la eficacia en la concreción de las tareas escolares, por ello se formularon las hipótesis, así como se delinea toda la secuencia metodológica, posteriormente al diseñar la intervención se solicitó la autorización correspondiente a los docentes de las tres instituciones educativas, a quienes se les entregó los cuestionarios de forma presencial, los datos recolectados se organizaron en una base de datos haciendo uso del software Excel, luego se trasladó al SPSS 25.0 utilizando la frecuencia descriptiva como del coeficiente de correlación para datos ordinales que no presentan distribución normal, la misma que permitió arribar a conclusiones y resultados cabe señalar que por el objetivo del estudio y la forma de análisis se presentan en forma directa según los niveles y rangos establecidos

3.6. Método de análisis de datos

Estadística descriptiva

Para el caso siguiendo los procedimientos de Tamayo y Tamayo (2014), para análisis de datos cualitativos, ordinales, se presentaron en tablas y figuras estadísticas en cantidades y porcentaje a través de los niveles previstos en la operacionalización

Estadística inferencial

Los datos son derivados de una escala ordinal, por tanto, son cualitativos, de este modo no presentan normalidad, en consecuencia, la prueba correspondiente para la prueba de hipótesis es una prueba no paramétrica, y en

concordancia con el objetivo del estudio se aplica el coeficiente de correlación rho de Spearman

3.7. Aspectos éticos

Para el caso, se ha determinado el cuidado de los datos de todos los integrantes, guardando el anonimato de cada uno de ellos, dado que solo tiene alcance para una generación de conocimiento sobre un problema dentro de un contexto educativo, asimismo, se ha consignado a todos los autores de quienes se extrajo sus conceptos para la construcción del fundamento teórico, finalmente el estudio en su conjunto tiene una alta rigurosidad por la evaluación de originalidad mediante el turnitin que indica el grado de similaridad dentro de los parámetros establecidos.

IV. RESULTADOS

En los siguientes actuados se exponen los resultados del procesamiento estadístico aplicado en función a los objetivos propuestos para el estudio, considerando análisis variable por variable.

Resultados de la gestión directiva

Tabla 3

Distribución de las percepciones sobre los niveles de la gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente (20 - 46)	7	6,9
	Regular (47 - 73)	49	48,5
	Eficiente (74 - 100)	45	44,6
	Total	112	100,0

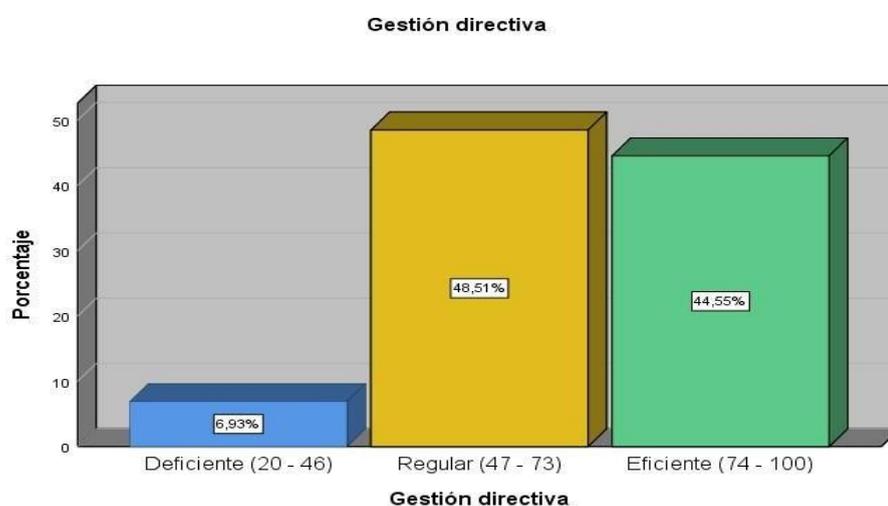


Figura 1. Distribución de las percepciones sobre los niveles de la gestión directiva

Los datos mostrados en los elementos anteriores indican la predominancia del nivel regular (48%) lo que significa que las acciones desarrolladas en el ámbito educativo se cumplen a veces y casi siempre dado que la tendencia positiva se observa en el nivel eficiente (44.5%) que consideran que siempre se cumplen las actividades programadas, encontrando solo un 6.9% que indica que es del nivel Deficiente.

Resultados sobre el clima organizacional

Los datos mostrados en la siguiente figura y tablas indican los resultados sobre el clima organizacional

Tabla 4

Distribución de los encuestados sobre la percepción del clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo (34 - 79)	24	21,4
	Regular (80 - 125)	54	48,2
	Bueno (126 - 170)	34	30,4
	Total	101	100,0

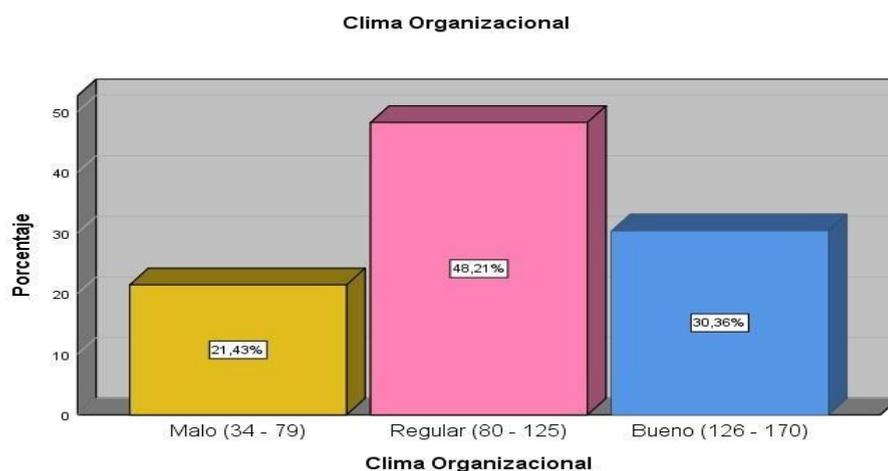


Figura 2. Distribución de los encuestados sobre la percepción del clima organizacional

El reporte de los resultados precisa que el nivel regular fue percibido por el 48.2% de la población, mientras que el 30.4% percibió como nivel Bueno y un 21.4% percibe el clima como el nivel Malo, lo que indica que las acciones que se fomentan sobre la integración, estructura del trabajo, así como la identidad van en la tendencia positiva.

Tabla 5

Distribución de los encuestados según nivel de asociación de las percepciones de la gestión directiva y el clima organizacional

			Clima Organizacional			Total
			Malo (34 - 79)	Regular (80 - 125)	Bueno (126 - 170)	
Gestión directiva	Deficiente (20 - 46)	Recuento	8	0	1	9
		% del total	7,1%	0,0%	0,9%	8,0%
	Regular (47 - 73)	Recuento	11	38	3	52
		% del total	9,8%	33,9%	2,7%	46,4%
Eficiente (74 - 100)	Recuento	5	16	30	51	
	% del total	4,5%	14,3%	26,8%	45,5%	
Total	Recuento	24	54	34	112	
	% del total	21,4%	48,2%	30,4%	100,0%	

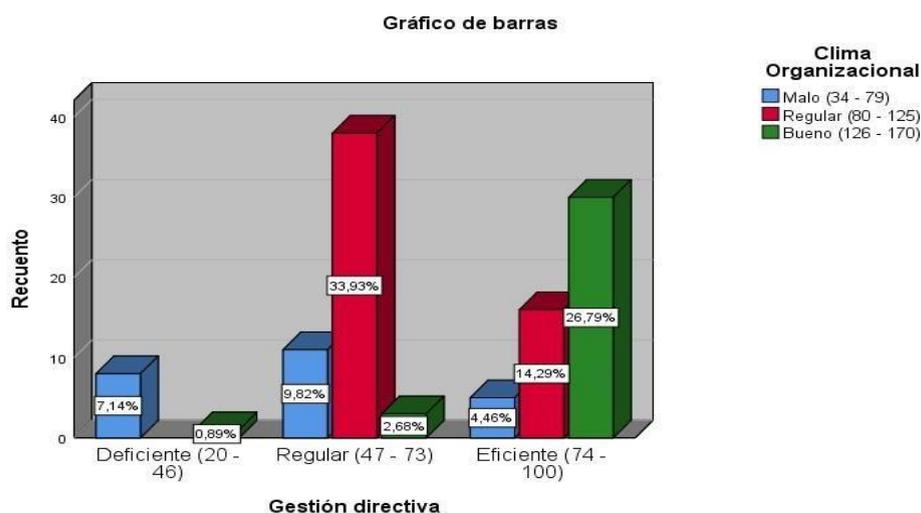


Figura 3. Distribución de los encuestados según nivel de asociación de las percepciones de la gestión directiva y el clima organizacional

En el análisis de la asociación de las variables, se corrobora lo descrito apreciándose que para un importante 33.9% de encuestados la gestión directiva se encuentra asociado con el nivel regular del clima organizacional; asimismo se observa que para un 26% la gestión directiva es Eficiente generando un clima organizacional Bueno en la institución educativa analizada.

Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión directiva	,294	112	,000	,753	112	,000
Clima Organizacional	,246	112	,000	,806	112	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Considerando que se abarca 112 datos la interpretación es en base al estadístico Kolmogorov-Smirnov, en ella se aprecia el nivel de significancia ,000 en consecuencia se reporta que los datos no tienen distribución normal y debe realizarse la prueba de hipótesis aplicando una prueba no paramétrica que en este caso según el objetivo se ajusta al coeficiente de correlación rho Spearman

Prueba de hipótesis

Para lograr los objetivos se realizan la prueba de hipótesis, para ello se consideró una confianza de 95% y un nivel de significancia de 0,05, planteándose las siguientes hipótesis estadística

Hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre la Gestión directiva y el clima organizacional según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas 2022

Hi. Existe relación significativa entre la Gestión directiva y el clima organizacional según los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas 2022

Tabla 7

Grado de correlación entre la gestión directiva y el clima organizacional

		Gestión		Clima	
		directiva		Organizacional	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,561**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	112	112	
	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	,561**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	112	112	

****.** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

El coeficiente de correlación rho Spearman es de ,561 y el nivel de significancia es =,000 lográndose alcanzar el objetivo general al demostrar que ambas variables si tienen una relación directa en consecuencia se rechaza la hipótesis nula sosteniéndose que a mejor gestión directiva mayor es el nivel de percepción del clima organizacional en la institución educativa realizada el estudio.

Respecto a las pruebas de hipótesis derivadas de la investigación, se exponen en forma de resumen considerando los mismos parámetros empleados para la prueba general

Prueba de hipótesis específicas

Tabla 8

Resumen de las pruebas de correlación específicas del estudio

Prueba de hipótesis	Coeficiente Rho Spearman	Significancia $p < 0,05$	Toma de decisión
Hipótesis 1 Relación entre gestión pedagógica y clima organizacional	,668	,000	Se rechaza H_0 Existe relación directa
Hipótesis 2 Relación entre gestión de condición operativa y clima organizacional	,745	,000	Se rechaza H_0 Existe relación directa
Hipótesis 3 Relación entre gestión institucional y clima organizacional	,637	,000	Se rechaza H_0 Existe relación directa

Respecto a los datos resumidos en la 6 se aprecia que el coeficiente de correlación rho Spearman en la primera hipótesis es de ,668 determinando una relación directa de magnitud moderada, mientras que en la segunda hipótesis el resultado fue de rho Spearman ,745 y en la tercera hipótesis el rho Spearman alcanzó ,637 y en todas ellas el nivel de significancia es $p = ,000$ determinando que esta relación es estadísticamente de una magnitud moderada en la primera y tercera prueba y solo en la segunda prueba es de una magnitud alta, en consecuencia se ha demostrado que las dimensiones de la gestión directiva se relacionan positivamente con el clima organizacional en las instituciones investigadas.

V. DISCUSIÓN

En las distintas organizaciones tanto privadas como públicas, el análisis del ambiente donde se desenvuelven ha sido considerado como aquel contexto donde las relaciones se concretan generando estabilidad, Díaz (2020) así como de potenciamiento de las fuerzas que impulsan el desarrollo de las personas y que estas repercuten en el éxito que alcanzan en los planes así como de las metas que toda acción debe desarrollarse en consonancia con la dinámica del mercado o de la misma sociedad que requiere servicios generales y aquellos que sirven para fomentar el crecimiento y fortalecimiento de las generaciones como las escuelas básicas dentro del contexto social.

Siguiendo lo descrito anteriormente, se concibió la importancia del análisis del clima laboral y de la gestión directiva desarrollada en una institución educativa, que busco establecer la relación que determine el funcionamiento, respecto a la condición de las relaciones, emocionalidades, así como de la acción que vincule las estrategias aplicadas para impulsar el control y desarrollo de cada área de la gestión integral en el sector educación, especialmente de instituciones de la zona periférica norte de Lima Metropolitana, frente a ello, los datos obtenidos a razón de la aplicación de una encuesta determinaron en el nivel estadístico que la gestión directiva fue percibida como de nivel Regular (48.5%) con una tendencia hacia el nivel superior Eficiente (44.6%) la misma que se debe a la preparación en soporte emocional, así como de buena convivencia por los directivos que priorizaron la condición humana, en este contexto que aun la pandemia se encuentra en menor proporción.

Lo hallado en forma descriptiva, corrobora lo encontrado por Díaz (2020) en su tesis respecto a la gestión estratégica de los directores de instituciones educativas, las mismas que alcanzaron un nivel intermedio de Moderada en la toma de decisiones, así como de la comunicación asertiva y horizontal dentro de la institución en la cual se prioriza el, trabajo corporativo y colegiado, de la misma forma se consideró en este estudio, que las acciones de los directivos como líderes emprendedores permitieron cumplir con el calendario de las horas de trabajo programado. En esta misma línea, la conclusión de Atencio (2019) es similar ya que explica que, a razón de una relación directa con el clima organizacional establecido por los niveles regular, la forma como se desenvuelven dentro de la escuela hace que los docentes y demás trabajadores tengan confianza en los directivos, la cual

hace que las relaciones se fortalezcan, facilitando la consolidación de las relaciones fundamentales y el respeto que ayuda a involucrarse en las tareas de la organización.

Dentro de la investigación se analizó la percepción sobre la variable clima organizacional, la misma que está en la forma como se convive dentro del espacio educativo, así como de las acciones de integración para el trabajo de grupo, en diversas comisiones de trabajo, por ello, la aceptación y experiencia de ella se halló que para un 48.2% este es de nivel Regular, seguido de la tendencia Buena con un 30.4% lo que también coincide con la percepción sobre la gestión directiva, infiriendo que a mejor gestión directiva mayor es el nivel de clima organizacional buena emitida en opinión de los encuestados conformado por docentes de las instituciones de la investigación. En este respecto es coincidente con la tesis de Vera-Rojas (2021) quien emitió en sus conclusiones que las organizaciones que tienen un clima organización con tendencia positiva, genera identidad de los trabajadores, así como son inherentes a la integración de las metas de trabajo, ya que se impulsan como son innovadores para incrementar el nivel de producción y de relaciones sólidas en todos los integrantes.

Cabe señalar que en la tesis de Márquez (2020) se observó un hallazgo sobre el clima y desempeño, reiterando que el desempeño depende del nivel de clima laboral, esto quiere decir que también cuando las bases sólidas de toda organización en la cual se prioriza el cuidado de las personas, así como de la dotación de la seguridad laboral, incentivos y motivación incrementa el nivel de fuerza en su desempeño que favorece el ciclo laboral, ya que las limitaciones de aspectos como la integridad de las relaciones, así como de fortalecer la organización a través de la conducción sobre una meta en común.

En consecuencia, el análisis de las dimensiones de cada variable también alcanzó el nivel intermedio lo que corrobora la experiencia percibida a razón las interacciones que se han fomentado en estos últimos cuatro años, pues cabe considerar que los directivos de las instituciones educativas con aquellos que se han integrado a la gestión mediante un proceso de concurso y que llegaron a las instituciones con nuevas perspectivas de integración y trabajo de todos respetando sus diferencias, en esto Vera-Rojas (2021) preciso que los factores del clima organizacional son condiciones internas y que son reflejas en el comportamiento y compromiso de las personas para alcanzar mejores resultados.

Sobre el análisis de las variables, según los objetivos propuestos, se llevó a cabo el análisis inferencial, para ello, los datos organizados en una data se procesaron utilizando el software estadístico SPSS 25.0, en el análisis de la prueba de hipótesis general, se halló un coeficiente de correlación rho Spearman ,561 con un P valor = ,000 menor al propuesto 0,05, dictaminando que la gestión directiva desarrollada por los directores de las instituciones educativas investigadas, se relacionan con la percepción de los docentes sobre la estructura del clima organizacional, cabe mencionar que esta relación es considerada positiva y estadísticamente significativa, lo que implica que las actividades desarrolladas en la gestión educativa tienen una relación directa con el establecimiento de las relaciones entre el ambiente laboral, como de la interacción entre los grupos de trabajo, la seguridad y sobre todo el grado de comunicación entre las partes.

Respecto al análisis de los diversos estudios en los distintos niveles de formación profesional también refieren que estas variables son condicionales entre sí, de ahí que se concuerda con el trabajo presentado por López, García, y Martínez (2019) dado que al analizar las mismas variables determinó que toda acción generada por los funcionarios de instituciones públicas repercuten en los seguidores y estas se relacionan entre sí, ya que cuando las decisiones de los directivos se refiere a las metas educativas los desempeños de los trabajadores se incrementan, esto fue representado con el coeficiente de correlación rho Spearman de ,764 y $p=$,000 por lo que el clima de las organizaciones dependen del tipo de decisiones y de gestión que realizan los directivos, es decir cuando mejor es la gestión mayor es el nivel de un clima adecuado

Otra investigación de Maestría presentado por Márquez (2020) también encontró similitud, ya que al demostrar que las acciones de la gerencia se relacionan con el clima institucional esto basado en el incremento del desempeño de las partes como del trato amical y comunicación directa que establecen las relaciones horizontales, en ese sentido la relación expuesta fue de una correlación R Pearson ,812 y P valor ,000 lo que indica que estos factores con elementales sobre todo cuando las relaciones humanas dependen del cumplimiento de metas establecidas y generadas por el tipo de liderazgo que emite el director de la institución así como del compromiso que permiten el involucramiento de todos los integrantes en favor del crecimiento institucional.

Como ya se había descrito la existencia de investigaciones referidas al clima organizacional y el accionar de los directivos en instituciones educativas, también en el exterior fue presentado por Atencio (2019) quien determino que ambas variables se encuentran asociados esto por el resultado de chi cuadrado de Wald 28,784 y significancia ,000 precisando que las decisiones del ámbito laboral de la organización, así como de la delegación de funciones y sobre todo la rendición de cuenta es percibida como un factor que establece el nivel de relaciones interpersonales, confianza en el cargo y sobre todo un nivel de desempeño adecuado para la gestión, ya que considera descriptivamente que estas acciones vistas de los docentes como de los directivos implican en el nivel de concreción del aprendizaje de los estudiantes y estas se consolidan con la percepción del nivel de calidad educativa por los padres de familia.

Asimismo, en la tesis desarrollada por Pintag y Siong-tay (2021) quien en sus conclusiones determino la correlación entre el liderazgo del directivo con el clima organizacional, referido a la conducción de la gestión educativa, demostró que la forma como lidera las actividades de una escuela determinan la calidad del clima basado en las relaciones de confianza y de compromiso, lo que también se concreta en la prueba estadística que muestra $r = 0,721$ y sig ,000 lo que también infiere que estas acciones se concretan cuando a través del tiempo, los integrantes de una institución observan el trabajo cohesionado sin dejar de lado las divergencias propias de cada persona, sin embargo objetivamente analizan los resultados de la gestión en general.

Los resultados anteriores en las cuales las investigaciones demuestran relación directa, es similar a lo encontrado tanto en magnitud de la relación como en los niveles establecidos de las diversas concepciones tanto a nivel educativo como de gestión pública, por ello, lo que se encontró en la investigación permite la inferencia que en la actualidad la meritocracia en los procesos de designación de los cargos directivos a implicado el cuidado en la selección de los docentes para direccionar las instituciones, sin embargo, es necesario incrementar el nivel de preparación especialmente en las relaciones humanas, dado que la mayoría refiere que el trato y la forma de comunicación es importante para encontrar consensos, esto significa que solo es percibida directamente a un 56% de la población, de este modo la preparación en el servicio debe impulsar para mejorar en todos los niveles de la gestión. (López, García, y Martínez, 2019)

Si bien es cierto que toda variable está integrada, sus componentes tienen indicadores de eficiencia, por ello, es necesario analizar cuál de esto tiene mayor o menor vínculo con las otras variables, dado que la psicología organizacional determina que el comportamiento de las personas se rige sobre las acciones y fenómenos de las relaciones humanas, de ahí que, en la prueba de la primera hipótesis específica, se halló el coeficiente de correlación rho Spearman ,668 y la significancia = ,000 $p < 0,05$ estableciendo que la gestión pedagógica realizada por los directivos se relacionan con la percepción del clima organizacional de los docentes, ya que las orientaciones para la planificación curricular, así como del monitoreo y acompañamiento generan la confianza y estabilidad dentro de las acciones que se complementan dentro del ambiente laboral.

En las tesis anteriores las dimensiones también fueron establecidas con vínculos de correlación al determinar el clima organizacional, por ello, en este estudio los resultados son comparativos con las conclusiones de Salinas y Bejas (2020) quienes correlacionaron el desempeño pedagógico de los docentes con el clima organizacional, de este modo las actividades de compenetración consenso para el trabajo colegiado en la planificación curricular, mejora el desempeño de los docentes y estas con la seguridad del trabajo, se vincula con la percepción del clima institucional, de esta forma también coincide con la tesis de López, García, y Martínez (2019) que determino la relación entre la planificación y organización de las actividades pedagógicas con las relaciones que se fomentan en el ambiente laboral

Respecto a la segunda prueba de hipótesis entre la gestión de las condiciones operativas de la institución educativa que agrupa un conjunto de actividades conexas, con el clima organizacional se halló el coeficiente de correlación de rho Spearman ,745 y la significancia = ,000 $p < 0,05$ de este modo el trabajo organizado con participación de los representantes de toda la comunidad educativa, en función a toda la planificación escolar así como de la ejecución de actividades todas ellas integradas favorecen la concepción del clima organizacional, considerando que son los mismos miembros quienes son partícipes de las interrelaciones, así como de las repuestas al cumplimiento de actividades de control, fiscalización y emprendimiento, lo que diferencia la calidad del trabajo corporativo, logrando que estas relaciones generen seguridad lo que es parte de la

percepción del ambiente laboral con seguridad y normas de convivencia claras para toda la comunidad.

Dicho resultado es comparativo con las conclusiones de la tesis difundida por Sagredo y Castelló (2019) quien estableció que la competencia de los directivos en su nivel de habilidades operativas generando las relaciones armoniosas, así como de la cohesión laboral que son componentes del clima organizacional, visto desde el punto del desempeño de los docentes y demás integrantes de la organización educativa, asimismo, las conclusiones de León, et al. (2018) también tienen similitud comparativamente con los resultados de la investigación ya que se observa una correlación positiva entre la competencia pedagógica y administrativa de los directivos con los niveles establecidos del clima organizacional.

Sobre el análisis de la última prueba de hipótesis, se encontró relación significativa y positiva entre la gestión institucional y el clima organizacional refrendado con el coeficiente de correlación rho Spearman ,637 y significancia = ,000 $p < 0,05$ llevando a rechazar la hipótesis nula, de esta forma se confirma que la tarea de los directivos sobre la administración de recursos, establecimiento de alianzas estratégicas como de los vínculos con la comunidad generan estabilidad y seguridad en el desarrollo de la gestión escolar.

Este resultado es explicado comparativamente con las conclusiones desarrolladas por Guerrero y Portero (2020) quienes demostraron que la gestión institucional a cargo de los directivos tiene relación directa con la estructuración del clima organizacional, ya que involucra las relaciones humanas, así como de la compenetración identidad de los integrantes de la escuela. Asimismo, en una tesis del exterior también se encontró que la gestión institucional es básica en la forma de organización de todo el ambiente laboral, en la cual el trabajador encuentra seguridad y compromiso para desarrollar sus actividades, así como ser emprendedor, ya que los directivos apoyan el desarrollo personal y profesional de cada integrante.

VI. Conclusiones

Primera:

Del reporte del SPSS 25.0 se halló un coeficiente de correlación rho Spearman ,561 y un nivel de significancia $p = ,000 < 0,05$ determinando que la gestión directiva está relacionada directa y significativamente con el clima organizacional en las instituciones educativas intervenidas para la investigación, por lo que se rechazó la hipótesis nula confirmando que las acciones de los directivos en la gestión escolar se encuentran en la misma condición de la percepción del ambiente emitida por los docentes encuestados.

Segunda:

Con los datos del análisis estadístico se alcanzó el primer objetivo específico al demostrar con un coeficiente de correlación rho Spearman ,668 y $p = ,000 < 0,05$ que la gestión pedagógica realizada por los directivos está relacionada directa y significativa con el clima organizacional, establecidos por la percepción de las relaciones interpersonales, empatía y comunicación asertiva.

Tercera:

Con los datos del análisis estadístico se alcanzó el segundo objetivo específico al demostrar con un coeficiente de correlación rho Spearman ,745 y $p = ,000 < 0,05$ que la gestión de condiciones operativas realizada por la comisión de trabajo está relacionada directa y significativa con el clima organizacional, establecidos por la percepción del cumplimiento de las disposiciones normativas sobre la preparación del ambiente para el trabajo escolar

Cuarta:

Con los datos del análisis estadístico se alcanzó el tercer objetivo específico al demostrar con un coeficiente de correlación rho Spearman ,637 y $p = ,000 < 0,05$ que la gestión institucional realizada por los directivos está relacionada directa y significativa con el clima organizacional, generado a través de las acciones de direccionamiento de las actividades estratégicas del desarrollo de las instituciones.

VII. Recomendaciones

Primera:

A todos los directivos y docentes, se recomienda realizar trabajos más cohesionados, involucrando a todos los integrantes de la institución sobre las actividades de la gestión, con transparencia y comunicación asertiva, para ello, es necesario realizar círculos de interaprendizaje sobre las experiencias positivas de la gestión en la escuela.

Segunda:

A todos los docentes, se recomienda participar activamente en la construcción de los instrumentos pedagógicos, así como ser parte del monitoreo e intercambio de experiencias en talleres colegiados de tal forma que se busque la concordancia y armonía en el trabajo para reducir la percepción de un ambiente negativo.

Tercera:

A todos los integrantes de las instituciones investigadas, se recomienda promover la rendición de cuentas sobre logros y deficiencias en la gestión de condiciones operativas, ya que es el punto central de toda la gestión educativa que lleva a consolidar los elementos de buena convivencia

Cuarta:

A los directivos de las Instituciones educativas participantes, se recomienda desarrollar eventos que articulen el trabajo de todos los integrantes de la comunidad educativa a través de comisiones y otras responsabilidades de tal forma que se fortalezca la gestión institucional que mejore la percepción de todos.

REFERENCIAS

- Alzate, F., Chaverra, L. y Arango, E. (2020). Gestión directiva universitaria desde el paradigma de la complejidad: otra mirada y nuevas propuestas. *Hallazgos: Revista de Investigaciones*, 17(33).
- Atencio, E., Ramírez, L. y Zappa, Y. (2020). Neuro-leadership as a strategy for the strenghtening of management in educational institutions. *Journal Investigative news in education*, 20 (1), 1-29.
- Atencio, R. (2019). *La gestión educativa y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa N° 20389 de San Graciano en Huaral*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4192/TM%20CE-Ge%204925%20A1%20-%20Atencio%20JanampaRubila%20Katty.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baez, R., (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.
- Bastidas, J. (2018). *La gestión directiva y el clima organizacional de la Institución Educativa Nuestra Señora del Carmen Jauja-Junín* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Calleja, L. y Jiménez, G. (2020). Case study about the development of emotional competences and the construction of personal identity in Secondary Education. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 403-412.
- Cáceres, B., & Rodriguez, J. (2019). *Calidad educativa y gestión pedagógica en la Institución Educativa de aplicación Juan Pablo II*. Universidad Católica de Trujillo. https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/580/1/018200336D_018200338G_M_2019.pdf
- Cárdenas, V., Barreto, A. Cárdenas, Tortoló, I. y González, A. (2020). Clima organizacional en el Policlínico José Luis Dubrocq Matanzas 2017.

- Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR*, (33). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>
- Cardozo, S. (2019). Organizational Climate: A look from the Narrative to the Systematization. *Población y Desarrollo*, (49), 106-129. DOI: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de investigación*, 8(2). <http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/1973>.
- Díaz-Zamora, M. (2020). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Guerrero, J., Vite, H., y Feijoo, J. (2020). Use of information and communication technology and learning and knowledge technologies in times of Covid-19 in Higher Education. Conrado, *Revista Pedagógica de la Universidad de Cienfuegos*, 16 (77).
- Guerrero, C. y Portero, L. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Lima, Perú.
- Gutiérrez, M. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7)
- Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. 9(2), 42-53. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802017000300042
- Guerrero, C. y Portero, L. (2020). *El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente de la unidad educativa San Pio X* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato. Lima, Perú.
- Hashemi, J. & Sadeqi, D. (2019) The relationship between job satisfaction and organizational climate: a case study of government departments in Divandarreh. *World Scientific News*, 45(2), 373-383.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill.

- Ibrahim, A. & Mazin S. (2017). Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *SAS Journal of Medicine*, 3(12), 326-329.
- James, L., Choi, C., Ko C., McNeil, P., Minton, M., Wright, M, Kim, K. (2018). Organizational and psychological climate: a review of theory and research. *Journal European Journal of Work and Organizational Psychology*. 17(1), 5– 32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>.
- Infantes-Cavero, E. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en periodo de emergencia en la Institución Educativa N° 80599 de Santiago de Chuco – 2021. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- León, L., Noriega, E. & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32.
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792- 812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Lahdenperä, P. (2019) Premises for Minority School Leadership in Sweden, Finland and Spain. *Open Journal of Leadership*, 3, 67-75. doi: 10.4236/ojl.2014.33007
- López, E., García, L. y Martínez, J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 792- 812. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- López, M. (2019). Educational models, socioformation and education. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH10* (18): 43-63. DOI: 10.33010/ie_rie_rediech.v10i18.200
- Márquez, T. (2020). Clima organizacional de la escuela y mejoramiento del desempeño docente. *Ciencia y Educación. Revista Científica*, 1(5), 6-19. <https://orcid.org/0000-0002-8605-037X>.
- Mayorca, J. (2018). *Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017*

- (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2022),
Minedu (2022) según la Resolución Vice Ministerial 186-2022
Modernización de la Gestión Pública D.S N° 004-2013-PCM
- Mujica, M. y Pérez, I. (2015). Cuestionario sobre clima organizacional universitario. Cualidades psicométricas. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB*, 12 (1).
<http://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/359>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 15(1), 227-232.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
- Paula, I. y Reyes, E. (2019). Values, University Social Responsibility(USR), Education for Sustainable Development (ESD) and Organizational Communication Management. *GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología*, 7(1), 104-115.
<https://www.upo.es/revistas/index.php/gecontec/article/view/4059>
- Pintag, L., & Siong - Tay, P. (2021). Analysis of the directive management model in the labor effectiveness of teachers in a fiscal institution. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 47-58. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.419>.
- Platán, J., y Flores, R. (2018). Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health professionals. *Ciencia y Trabajo* 15 (48).<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000300005>
- Quispe, M. (2020). Pedagogical management improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14.<https://doi.org/10.33554/rlv.14.1.601>
- Rodríguez, M. (2019). Organizational climate and management management of the National Institute of Dance Raymond Mauge Thoniel Guayaquil- Ecuador. *Cultura Viva Amazónica. Revista de Investigación Científica*. 4 (2).Pucallpa, Perú. <https://doi.org/10.37292/riccva.v4i2.150>
- Sagredo, E. y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

- Salinas, C., y Bejas, M. (2020). La toma de decisiones en el clima organizacional desde la gestión directiva del Instituto Técnico Distrital Cruzada Social 2018. *Warisata - Revista De Educación*, 1(1), 9-21. <https://revistawarisata.org/article/view/9>
- Santos, M. (2019). Construcción de una Escala de Clima Organizacional para una Institución de Carácter Público. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(3), 713-719. <http://doi.org/10.17652/rpot/2019.3.167091>
- Santos-Pastor, M., Cañadas, L. y Martínez-Muñoz, L. (2020). Limitations of service-learning in initial training in physical activity and sports. *Retos: nuevas tendencias en educación física, deporte y recreación*, (37), 509-517
- Tamayo, M., y Tamayo, M. (2014). *El proceso de la investigación científica*. México, D.F.: Limusa.
- Thakre, N. & Shroff, N. (2016). Organizational Climate, Organizational Role Stress and Job Satisfaction among Employees. *Journal of Psychosocial Research*, 11(2), 469-478
- Tutivén, S. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio 31 de Octubre del Cantón Samborondón, provincia del Guayas*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6376/1/T2717-MGE-Tutiven-La%20gestion.pdf>
- Unesco (2018). *La calidad de la educación es insuficiente para lograr la Educación para Todos en 2015*. http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=23451&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html.
- Vargas, G., García, M. y González, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 19-40.
- Vera-Rojas, J. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativas de Santa Anita*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo
- Vásquez, A. (2018). *Evaluación de la gestión directiva administrativa y clima organizacional docente de la Institución Educativa N° 2022 "Sinchi Roca" UGEL 04. Comas - Lima 2018* (Tesis de maestría). Universidad

Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Zambrano, J, Ramón, M. & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172.

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS
<p>3.1.1. Tipo de investigación La investigación busca el conocimiento de una realidad determinada con el propósito de incrementar los aspectos teóricos con los resultados del procedimiento ajustado al método de investigación científica en ciencias sociales</p> <p>3.1.2. Diseño de investigación En coherencia con el tipo de estudio, el diseño es no experimental, transversal y de alcance correlacional dado que Hernández y Mendoza (2018), indican que los objetos de estudio no deben ser manipulados, sino que los datos der extraen del problema de estudio conforme así suceda, del mismo modo dilucidan que es transversal en la medida que solo se interviene en un solo momento administrando las herramientas de obtención de datos a una muestra que es parte del problema, es decir es como tomar una fotografía y a partir de ello buscar especificaciones en base al objetivo del estudio.</p>	<p>3.3.1. Población Conceptualmente, la población es la totalidad de las unidades posibles de ser evaluados, de ahí que la intervención se desarrolla en tres instituciones educativas correspondientes a la Rei 26 de la UGEL 04 en Comas, que en su totalidad son 112 docentes</p> <p>3.3.2. Muestra En teoría la muestra es una parte proporcional del total de la población como lo afirma Hernández y Mendoza (2018), sin embargo, siendo el tamaño de la muestra pequeña, se toma a todos los participantes por lo que se ajusta al procedimiento de muestra no probabilístico, si un estudio censal, en la cual todos participan de manera intencional.</p> <p>3.3.3. Muestreo No se llevó a cabo, pues al tratarse de un estudio censal, participan todos los integrantes de la población y que son posibles de ser analizados</p> <p>3.3.4. Unidad de análisis Son todos los docentes que participan en el estudio y estos pueden responder sobre las variables dado su experiencia continua y conocimiento de la problemática planteada.</p>	<p>Encuesta La técnica se concibe como el procedimiento que se debe emplear para la obtención de los datos directamente de la muestra seleccionada, (Tamayo y Tamayo, 2014) de ahí que para este caso la encuesta se ajusta al estudio por su versatilidad de ser aplicada a un conjunto de personas mediante medios que garantizan la obtención de datos de manera objetiva, en este caso se trata de encuestar al conjunto de personas que emiten sus experiencias.</p> <p>Instrumentos Respecto al cuestionario, se trata de dos instrumentos que permiten recabar datos, desde la misma fuente, por ello, a decir de Tamayo y Tamayo (2014), la administración de los elementos para la obtención de datos debe corresponder al objetivo del estudio, en ese sentido se busca datos sobre el actuar de los directivos percibidos por docentes que conviven en el ambiente escolar</p>	<p>Estadística descriptiva Para el caso siguiendo los procedimientos de Tamayo y Tamayo (2014), para análisis de datos cualitativos, ordinales, se presentaron en tablas y figuras estadísticas en cantidades y porcentaje a través de los niveles previstos en la operacionalización</p> <p>Estadística inferencial Los datos son derivados de una escala ordinal, por tanto, son cualitativos, de este modo no presentan normalidad, en consecuencia, la prueba correspondiente para la prueba de hipótesis es una prueba no paramétrica, y en concordancia con el objetivo del estudio se aplica el coeficiente de correlación rho de Spearman</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas valores	Niveles o rangos
Partiendo del concepto del Minedu (2021) que sostiene que es la acción que desarrollan los directivos escolares como líderes de la organización para impulsar el desarrollo educacional de los estudiantes en todo el ámbito de la sociedad, compuesta por las actividades institucionales, pedagógicas y administrativas insertos en el desempeño del directivo	Es el procedimiento de descomposición de la teoría para ser organizado en dimensiones de manera que pueda percibirse de forma concreta, en una matriz que se deriva en indicadores de eficiencia organizados en una escala ordinal precisado del siguiente modo: Dimensión Institucional, Pedagógica y Administrativa	Dimensión institucional	Uso de tiempos y espacios	1, 2	Nunca Pocas veces A veces Muchas veces Siempre	Deficiente [20 – 46] Regular [47 – 73] Excelente [[74 – 100
			Canales de comunicación formal	3		
			Comisiones de trabajo	4		
			Acuerdos y compromisos	5		
			Reglamento interno	6		
			Tutoría	7		
		Dimensión pedagógica	Enfoque de evaluación	8		
			Actualización docente	9		
			Estilo de enseñanza	10		
			Relación con estudiantes	11		
			Estrategias didácticas	12		
			Gestión de condiciones operativas	Presupuesto económico	13	
				Gestión de la jornada	14	
				Administración de los recursos materiales	15	
				Relación con instancias superiores	16	
				Relación con los padres de familia	17	
				Proyección social	18, 19	
				Alianzas estrategias	20	

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escalas valores	Niveles o rangos
Asumiendo el concepto de Santos et al. (2019) se considera que el clima organizacional es el resultado de la percepción de los integrantes de la organización respecto al ámbito de relaciones, ambiente laboral, estructura, identificación y responsabilidad que se presentan dentro del claustro educativo, siendo el propósito establece el ambiente adecuado para su funcionamiento óptimo.	Acción para medir el nivel de gestión directiva a través de sus dimensiones. Es la medición de las percepciones emitidas por las personas, las cuales se estructuran desde las bases teóricas, las cuales se organizan en sus componentes y que permita medir de acuerdo a los objetivos planteados	Estructura	La I.E presenta una organización determinada en su RI.	1, 2	Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Malo Regular Bueno
			Se respetan las opiniones.	3, 4		
			Participan en las decisiones todos los que conforman la I.E.	5, 6		
		Estándares	Rendimiento laboral.	7, 8		
			Enseñanza a distancia.	9, 10		
			Desempeño laboral	11, 12		
		Responsabilidad	Responsabilidad en el cumplimiento de funciones.	13, 14		
			Inclusión a los PFFF en la I.E.	15, 16		
			Resolución de conflictos de forma asertiva.	17, 18		
		Relaciones	Trabajo colegiado y solidario entre docentes y miembros en general.	19, 20		
			Buenas relaciones humanas.	21, 22		
		Reconocimiento	Recompensa al esfuerzo académico.	23, 24		
			Actualización de estudios de especialización.	25, 26		
			Cumplimiento al servicio docente.	27, 28		
		Identidad	Identidad con la I.E.	29, 30		
Compromiso con la I.E.	31, 32					
Buenas relaciones humanas.	33, 34					

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Estándares							
	CERTIFICADO DE VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS							
7	Existe un rendimiento laboral bastante satisfactorio de acuerdo al contenido de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Responsabilidad							
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓		✓		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Relaciones							
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓		✓		
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓		✓		
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Reconocimiento							
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓		✓		
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓		✓		
	Dimensión 6: Identidad							

29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓		
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓		
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓		
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Soria Vásquez, Eugenia Magna

DNI:10329578

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 22 de setiembre del 2022

Eugenia M. Soria Vásquez
Dra. en Administración
de la Educación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Dimensión 1: Estructura							
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓		✓		
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓		✓		
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓		✓		
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Estándares							
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	✓		✓		✓		
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓		✓		
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓		✓		
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓		✓		
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓		✓		
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Responsabilidad							
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓		✓		
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓		✓		
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓		✓		
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Relaciones							
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓		✓		
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓		✓		
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓		✓		
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓		✓		
23	Los directivos manejan de manera alturada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓		✓		
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓		✓		
	Dimensión 5: Reconocimiento							
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓		✓		
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓		✓		
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓		✓		
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓		✓		
	Dimensión 6: Identidad							
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓		✓		
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓		✓		
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓		✓		
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓		✓		

33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: AGUILAR SAENZ JOSÉ LUIS

DNI: 40366469

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACIÓN. METODÓLOGO

28 de setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Dr. José Luis Aguilar Saenz
 Orcid. Org/0000-0002-7338-3749
 METODÓLOGO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el clima organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia
		Sí	No	Sí
Dimensión 1: Estructura				
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	✓		✓
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	✓		✓
3	Respeto la estructura organizacional.	✓		✓
4	Respeto las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	✓		✓
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	✓		✓
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	✓		✓
Dimensión 2: Estándares				
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	✓		✓
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	✓		✓
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	✓		✓
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	✓		✓
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	✓		✓
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	✓		✓
Dimensión 3: Responsabilidad				
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	✓		✓
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	✓		✓
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	✓		✓
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	✓		✓
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	✓		✓
18	Los padres de familia asumen con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	✓		✓
Dimensión 4: Relaciones				
19	Los directivos estimulan trabajos colegiados con efecto multiplicador.	✓		✓
20	Los directivos fomentan en los agentes educativos valores morales: solidaridad, compañerismo.	✓		✓
21	Los directivos logran concertar de forma consensuada con los miembros de la institución educativa.	✓		✓
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	✓		✓
23	Los directivos manejan de manera adecuada los conflictos que se presentan en la institución educativa	✓		✓
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	✓		✓
Dimensión 5: Reconocimiento				
25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	✓		✓
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	✓		✓
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	✓		✓
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	✓		✓
Dimensión 6: Identidad				
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	✓		✓
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	✓		✓
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	✓		✓
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	✓		✓
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	✓		✓
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	✓		✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez

validador Dra. Isabel

Menacho Vargas

DNI: 09968395

Especialidad del validador: Dra. Administración de la educación

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

J

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

09 de octubre del 2022



INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS
Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA

A continuación, encontrará algunas ideas sobre aspectos relacionados a la gestión directiva en la IE. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1	2	3		4	5
NUNCA	POCAS VECES	A VECES		MUCHAS VECES	SIEMPRE

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

DIMENSIÓN 1. DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
1	Los tiempos que se asignan para la ejecución de las actividades escolares son proporcionales a su nivel de complejidad					
2	Los espacios como aulas, patios, campo deportivo u oficinas son usados de manera eficaz					
3	Se han establecido canales de comunicación formal entre directivos, docentes y padres de familia					
4	Las comisiones de trabajo actúan con suficiencia para cumplir con la tarea asignada					
5	Los actores educativos se desempeñan en función a los acuerdos y compromisos establecidos					
6	Se respeta lo estipulado en el reglamento interno					
DIMENSIÓN 2. DIMENSIÓN PEDAGOGICA						
7	Los directivos se aseguran que los docentes desarrollen efectivamente la tutoría.					
8	Los directivos desarrollan estrategias para fortalecer la evaluación formativa					
9	Los directivos monitorean los procesos de enseñanza aprendizaje que desarrollan sus docentes					
10	Los directivos promueven la convivencia escolar positiva					
11	Los directivos dominan y exponen diversas estrategias didácticas durante el acompañamiento de sus docentes					
12	Los directivos supervisan la planificación efectiva de unidades y sesiones de aprendizaje					
DIMENSIÓN 3. DIMENSIÓN GESTION DE CONDICIONES OPERATIVAS						
13	Existe buena gestión de los recursos propios					
14	Existe una eficaz gestión de la jornada de trabajo de docentes y administrativos					
15	Los recursos materiales se gestionan de tal manera que todos los docentes tienen acceso a ello.					
16	Los directivos basan su actuación y decisión apoyándose en las normas vigentes.					
17	Docentes y directivos tienen buenas relaciones con los padres de familia					
18	La institución educativa realiza actividades para involucrar a la comunidad educativa en los procesos de aprendizaje					
19	La institución educativa realiza actividades para contribuir al desarrollo de la comunidad					
20	La institución ha establecido alianzas estratégicas con otras instituciones públicas o privadas					

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Marca un aspa (X) en una sola alternativa la que considera se acerque más a su criterio o grado de información. Por lo que agradeceré que sea muy sincero (a) en las respuestas.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo (TA)	En desacuerdo (D)	Indeciso (I)	De acuerdo (A)	Totalmente de acuerdo (TA)

Nº	Dimensión 1: Estructura	TD	D	I	A	TA
1	Conoce la estructura organizacional de la institución educativa.	1	2	3	4	5
2	Tiene conocimiento de los responsables de dirigir y tomar las decisiones para el desarrollo institucional	1	2	3	4	5
3	Respeta la estructura organizativa de la institución.	1	2	3	4	5
4	Respeta las normas, métodos y procedimientos de la institución educativa	1	2	3	4	5
5	Participa activamente en la organización de la institución educativa	1	2	3	4	5
6	Participa activamente en la planificación de la institución educativa	1	2	3	4	5
	Dimensión 2: Estándares					
7	Existe un rendimiento laboral bastante alto en la institución educativa	1	2	3	4	5
8	Siente orgullo por el rendimiento laboral de la institución.	1	2	3	4	5
9	Existen estándares de calidad educativa en la enseñanza remota	1	2	3	4	5
10	Durante la enseñanza remota se ha tenido en cuenta el factor humano	1	2	3	4	5
11	El directivo realiza una adecuada supervisión del desempeño laboral del docente	1	2	3	4	5
12	Realiza su desempeño laboral acorde a la planificación realizada por la institución educativa	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: Responsabilidad					
13	Reconoce la responsabilidad que asume el directivo en la gestión de la institución educativa	1	2	3	4	5
14	El directivo asume con responsabilidad la ejecución del plan de trabajo elaborado previamente	1	2	3	4	5
15	Asume con responsabilidad su rol de formador en la institución educativa	1	2	3	4	5
16	Reconoce que sus colegas son responsables en el desempeño de sus funciones	1	2	3	4	5
17	Considera que la participación de los padres de familia es adecuada en la gestión de la institución educativa	1	2	3	4	5
18	Los padres de familia asume con responsabilidad cuando se les delega funciones en beneficio de la institución educativa	1	2	3	4	5
	Dimensión 4: Relaciones					
19	Los directivos aceptan ideas innovadoras en beneficio de la institución educativa.	1	2	3	4	5
20	Los directivos fomentas en los agentes educativos la ceración de proyectos innovadores	1	2	3	4	5
21	Los directivos logran concertar en la adecuación de la planificación curricular debido a la situación de emergencia sanitaria	1	2	3	4	5
22	Los directivos brindan confianza en los docentes para que adecúen sus programaciones por la emergencia sanitaria	1	2	3	4	5
23	Los directivos manejan de manera adecuada los conflictos que se presentan en la institución educativa	1	2	3	4	5
24	Realiza coordinaciones de manera permanente con sus colegas y demás agentes educativos previniendo la presencia de conflictos	1	2	3	4	5
	Dimensión 5: Reconocimiento					

25	Reconoce que la remuneración que recibe por el trabajo realizado es adecuada	1	2	3	4	5
26	Se siente satisfecho por el ambiente laboral existente en la institución educativa	1	2	3	4	5
27	Está satisfecho por el trabajo realizado en la institución educativa	1	2	3	4	5
28	Los directivos motivan el buen desempeño emiten resoluciones de reconocimiento	1	2	3	4	5
Dimensión 6: Identidad						
29	Se siente comprometido con el desarrollo institucional	1	2	3	4	5
30	Participa comprometidamente en las actividades programadas por la institución educativa	1	2	3	4	5
31	Comparte con sus colegas la utilización de estrategias innovadoras para la enseñanza remota	1	2	3	4	5
32	Colabora con sus compañeros en la adecuación de estrategias de acuerdo a la situación de emergencia sanitaria	1	2	3	4	5
33	Asume su compromiso de brindar una calidad de enseñanza acorde con la aplicación del plan anual de trabajo	1	2	3	4	5
34	Se siente comprometido con la imagen de la institución educativa	1	2	3	4	5

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: GESTION DIRECTIVA

N°	GESTION INSTITUCIONAL							GESTION PEDAGOGICA					GESTION DE CONDICIONES OPERATIVAS								ST	TOT		
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18			19	20
1	5	1	5	1	5	4	21	4	4	4	5	5	5	27	5	5	1	5	5	4	4	4	33	81
2	5	4	5	5	1	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	5	5	38	93
3	5	4	5	4	3	4	25	4	3	4	3	3	5	22	5	4	3	3	5	4	3	4	31	78
4	5	4	2	4	3	4	22	5	4	3	4	5	5	26	5	4	3	4	5	5	4	3	33	81
5	4	3	4	4	3	4	22	4	5	5	4	4	5	27	4	5	3	4	5	4	5	5	35	84
6	5	3	4	4	3	5	24	5	4	4	4	3	5	25	3	4	2	4	4	5	4	4	30	79
7	5	5	4	5	3	5	27	4	5	1	4	4	5	23	5	5	3	4	4	4	5	1	31	81
8	5	4	3	3	3	4	22	4	4	4	3	3	5	23	4	4	3	1	5	4	4	4	29	74
9	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	72
10	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30	74
11	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	4	4	4	23	3	3	2	3	4	4	4	3	26	71
12	4	3	2	4	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	4	3	3	3	28	67
13	4	3	4	1	3	4	19	4	5	5	4	4	5	27	4	5	3	4	5	4	5	5	35	81
14	1	3	4	4	3	5	20	5	4	4	4	3	5	25	3	4	2	4	4	5	4	4	30	75
15	5	5	4	5	3	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	5	3	4	4	4	5	4	34	87
16	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	5	27	4	4	3	4	5	4	5	5	34	89
17	5	5	5	5	3	4	27	4	4	3	3	2	5	21	5	4	4	3	5	4	4	3	32	80
18	5	1	5	5	3	4	23	4	3	4	3	3	5	22	4	3	4	3	4	4	3	4	29	74
19	5	4	5	4	3	5	26	4	3	5	4	3	5	24	4	5	4	4	5	4	3	5	34	84
20	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	4	4	5	26	4	5	3	5	4	4	5	4	34	88
21	5	5	5	5	3	5	28	5	4	5	4	5	5	28	4	5	3	4	5	5	4	5	35	91
22	4	4	4	1	3	4	20	4	3	4	4	3	4	22	3	4	2	3	4	4	3	4	27	69
23	4	1	3	3	3	4	18	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	4	3	4	28	68
24	4	4	4	3	5	4	24	4	3	4	4	4	5	24	5	4	2	5	5	4	3	4	32	80
25	4	3	1	3	3	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	4	3	3	26	63
26	5	5	5	11	4	5	35	4	5	4	4	4	5	26	5	5	3	5	5	4	5	4	36	97
27	4	1	3	3	3	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	72
28	5	4	4	5	3	5	26	4	5	4	4	4	5	26	5	5	3	4	4	4	5	4	34	86
29	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	73
30	5	5	5	5	3	4	27	5	4	5	4	5	5	28	4	5	3	4	5	5	4	5	35	90
31	5	4	3	4	3	4	23	4	4	4	3	3	5	23	4	4	3	4	5	4	4	4	32	78
32	5	5	3	5	3	4	25	4	4	3	3	2	5	21	5	4	4	3	5	4	4	3	32	78
33	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30	75
34	4	4	4	3	5	4	24	5	3	4	4	4	5	25	5	4	2	5	5	5	3	4	33	82
35	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	2	5	23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	78
36	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	4	4	4	4	4	29	71
37	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	2	4	21	3	4	3	3	4	4	4	4	29	68
38	3	3	3	3	2	4	18	4	3	4	4	4	2	4	21	3	4	3	3	4	4	3	28	67
39	5	3	5	4	3	4	24	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	4	4	4	35	84
40	3	5	5	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	5	5	3	3	5	4	5	4	34	90
41	5	4	5	3	5	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	4	5	4	37	90
42	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	77
43	5	1	4	4	5	4	23	5	1	5	4	1	4	20	5	5	5	1	5	5	5	5	36	79

44	5	4	4	1	4	4	22	3	5	4	5	2	5	24	5	4	4	3	5	3	1	4	29	75
45	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	1	5	5	26	5	5	1	5	5	5	5	5	36	90
46	5	1	1	5	5	4	21	5	1	3	3	4	5	21	5	5	5	5	5	5	3	1	34	76
47	5	5	4	4	3	3	24	5	5	3	4	5	5	27	5	5	4	4	4	1	5	3	31	82
48	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	2	3	19	3	3	3	1	4	4	4	3	25	63
49	4	3	4	3	3	3	20	4	4	3	4	2	4	21	4	3	3	4	5	4	4	3	30	71
50	3	3	4	4	4	3	21	4	4	4	3	3	3	21	4	3	1	4	4	4	4	4	28	70
51	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	4	2	3	20	3	4	4	3	4	3	4	4	29	69
52	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	3	5	26	5	5	1	4	5	5	5	4	34	87
53	4	5	4	3	3	4	23	4	4	4	3	3	4	22	5	4	2	4	5	4	4	4	32	77
54	5	4	5	3	5	5	27	5	5	5	3	3	4	25	5	5	1	4	5	5	5	5	35	87
55	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	71
56	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	1	3	23	3	2	3	3	4	5	5	5	30	80
57	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	2	3	19	4	3	3	4	4	4	4	3	29	67
58	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	4	2	3	20	4	3	3	4	4	3	4	4	29	69
59	5	4	5	3	5	5	27	5	5	5	3	3	5	26	4	5	3	5	4	5	5	5	36	89
60	5	5	4	4	3	3	24	5	5	3	4	5	4	26	5	3	2	4	5	5	5	3	32	82
61	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	4	3	3	24	3	3	3	3	4	5	5	4	30	81
62	3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	3	2	4	20	3	4	3	3	4	4	4	3	28	67
63	5	5	3	5	3	5	26	4	5	5	5	5	5	29	5	5	1	4	5	4	5	5	34	89
64	4	5	4	3	3	4	23	4	4	4	3	3	4	22	3	2	4	3	3	4	4	4	27	72
65	5	4	4	5	5	4	27	5	3	3	3	4	4	22	3	4	3	3	4	5	3	3	28	77
66	5	4	4	4	4	3	24	5	4	4	4	2	4	23	4	4	3	5	4	5	4	4	33	80
67	5	5	4	4	4	5	27	5	4	4	5	2	5	25	5	4	1	5	4	5	4	4	32	84
68	5	4	3	4	4	5	25	5	5	4	5	5	5	29	5	4	1	4	5	5	5	4	33	87
69	5	1	5	1	5	4	21	4	4	4	5	5	5	27	5	5	1	5	5	4	4	4	33	81
70	5	4	5	5	1	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	5	5	5	38	93
71	5	4	5	4	3	4	25	4	3	4	3	3	5	22	5	4	3	3	5	4	3	4	31	78
72	5	4	2	4	3	4	22	5	4	3	4	5	5	26	5	4	3	4	5	5	4	3	33	81
73	4	3	4	4	3	4	22	4	5	5	4	4	5	27	4	5	3	4	5	4	5	5	35	84
74	5	3	4	4	3	5	24	5	4	4	4	3	5	25	3	4	2	4	4	5	4	4	30	79
75	5	5	4	5	3	5	27	4	5	1	4	4	5	23	5	5	3	4	4	4	5	1	31	81
76	5	4	3	3	3	4	22	4	4	4	3	3	5	23	4	4	3	1	5	4	4	4	29	74
77	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	72
78	4	3	3	4	3	4	21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30	74
79	4	4	4	3	3	4	22	4	4	3	4	4	4	23	3	3	2	3	4	4	4	3	26	71
80	4	3	2	4	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	4	4	3	3	3	28	67
81	4	3	4	1	3	4	19	4	5	5	4	4	5	27	4	5	3	4	5	4	5	5	35	81
82	1	3	4	4	3	5	20	5	4	4	4	3	5	25	3	4	2	4	4	5	4	4	30	75
83	5	5	4	5	3	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	5	3	4	4	4	5	4	34	87
84	5	5	5	4	4	5	28	4	5	5	4	4	5	27	4	4	3	4	5	4	5	5	34	89
85	5	5	5	5	3	4	27	4	4	3	3	2	5	21	5	4	4	3	5	4	4	3	32	80
86	5	1	5	5	3	4	23	4	3	4	3	3	5	22	4	3	4	3	4	4	3	4	29	74
87	5	4	5	4	3	5	26	4	3	5	4	3	5	24	4	5	4	4	5	4	3	5	34	84
88	5	5	4	5	4	5	28	4	5	4	4	4	5	26	4	5	3	5	4	4	5	4	34	88
89	5	5	5	5	3	5	28	5	4	5	4	5	5	28	4	5	3	4	5	5	4	5	35	91

90	4	4	4	1	3	4	20	4	3	4	4	3	4	22	3	4	2	3	4	4	3	4	27	69
91	4	1	3	3	3	4	18	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	4	3	4	28	68
92	4	4	4	3	5	4	24	4	3	4	4	4	5	24	5	4	2	5	5	4	3	4	32	80
93	4	3	1	3	3	4	18	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	4	3	3	26	63
94	5	5	5	11	4	5	35	4	5	4	4	4	5	26	5	5	3	5	5	4	5	4	36	97
95	4	1	3	3	3	4	18	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	72
96	5	4	4	5	3	5	26	4	5	4	4	4	5	26	5	5	3	4	4	4	5	4	34	86
97	4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	3	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	73
98	5	5	5	5	3	4	27	5	4	5	4	5	5	28	4	5	3	4	5	5	4	5	35	90
99	5	4	3	4	3	4	23	4	4	4	3	3	5	23	4	4	3	4	5	4	4	4	32	78
100	5	5	3	5	3	4	25	4	4	3	3	2	5	21	5	4	4	3	5	4	4	3	32	78
101	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	3	4	23	4	4	3	3	4	4	4	4	30	75
102	4	4	4	3	5	4	24	5	3	4	4	4	5	25	5	4	2	5	5	5	3	4	33	82
103	5	4	4	4	3	4	24	4	4	4	4	2	5	23	4	4	3	4	4	4	4	4	31	78
104	4	3	3	3	3	3	19	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	4	4	4	4	4	29	71
105	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	2	4	21	3	4	3	3	4	4	4	4	29	68
106	3	3	3	3	2	4	18	4	3	4	4	2	4	21	3	4	3	3	4	4	3	4	28	67
107	5	3	5	4	3	4	24	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	4	4	4	35	84
108	3	5	5	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	5	5	3	3	5	4	5	4	34	90
109	5	4	5	3	5	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	5	4	5	5	4	5	4	37	90
110	5	5	4	4	3	4	25	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	3	4	4	4	4	29	77
111	5	1	4	4	5	4	23	5	1	5	4	1	4	20	5	5	5	1	5	5	5	5	36	79
112	5	4	4	1	4	4	22	3	5	4	5	2	5	24	5	4	4	3	5	3	1	4	29	75

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																																									
N°	ESTRUCTURA						ESTANDARES						RESPONSABILIDAD						RELACIONES						RECONOCIMIENTO					IDENTIDAD					Σ						
						ST				10	11	12	ST	13	14	15	16	17	18	ST	19	20	21	22	23	24	ST	25	26	27	28	ST	29	30	31	32	33	34	ST	TOT	
1	4	4	4	4	4	3	23	2	4	3	3	4	3	19	3	3	4	4	3	1	18	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	23	121
2	4	3	3	3	4	4	21	2	2	4	4	4	2	18	2	5	1	3	4	4	19	2	5	3	3	3	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	2	17	106
3	2	4	4	4	4	3	21	2	3	4	4	4	3	20	1	1	3	4	2	2	13	1	1	4	3	4	3	16	4	3	4	4	15	4	3	4	3	4	4	22	107
4	4	4	2	3	4	4	21	3	2	4	4	4	5	22	3	3	1	3	1	2	13	3	3	2	4	3	2	17	2	4	3	2	11	2	4	3	2	3	1	15	99
5	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	11	2	1	4	5	5	5	22	4	5	5	4	18	4	5	5	5	5	5	29	124
6	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	20	3	2	4	4	3	3	19	4	4	3	4	15	4	4	3	3	5	3	22	118
7	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	18	5	1	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	19	110
8	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	14	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	2	12	88
9	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	13	4	2	3	4	4	4	21	3	4	4	3	14	3	4	4	4	4	4	23	111
10	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	11	2	1	4	0	4	5	16	4	0	4	4	12	4	0	4	5	5	5	23	104
11	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	19	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	4	18	4	5	5	5	4	4	27	131
12	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	16	3	1	3	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18	99
13	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	17	1	3	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	124
14	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	14	5	5	4	4	4	3	25	4	4	4	4	16	4	4	4	3	4	3	22	113
15	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	16	2	3	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	115
16	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	22	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	18	5	4	4	4	4	4	25	126
17	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	18	3	3	1	2	3	2	14	1	2	3	1	7	1	2	3	2	3	2	13	89
18	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	18	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	132
19	4	4	3	4	3	2	20	2	1	1	5	4	2	15	5	5	5	5	5	4	29	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	21	123
20	2	4	2	3	4	4	19	5	5	5	2	1	4	22	2	3	1	2	5	3	16	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	134
21	4	4	4	4	4	3	23	2	3	4	5	4	3	21	2	1	2	2	2	2	11	2	1	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	4	20	102
22	4	4	3	3	4	4	22	2	1	4	4	4	5	20	3	3	4	4	3	3	20	3	2	4	4	3	3	19	4	4	3	4	15	4	4	3	3	3	2	19	115
23	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	5	4	3	22	2	5	1	3	4	3	18	5	1	3	4	2	3	18	3	4	2	3	12	3	4	2	3	1	3	16	107
24	4	4	2	4	4	4	22	2	4	4	4	3	4	21	1	1	3	4	2	3	14	2	1	3	3	4	2	15	3	3	4	3	13	3	3	4	2	1	2	15	100
25	4	4	4	4	4	2	22	4	4	1	3	4	2	18	3	3	1	3	1	2	13	4	2	4	4	5	4	23	4	4	5	4	17	4	4	5	4	5	5	27	120
26	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	11	2	1	4	4	2	4	17	4	4	2	4	14	4	4	2	4	4	4	22	106
27	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	19	5	5	4	2	1	2	19	4	2	1	4	11	4	2	1	2	3	3	15	102
28	2	4	3	4	4	4	21	3	3	4	4	3	4	21	2	1	2	2	2	2	11	2	1	4	4	2	2	15	4	4	2	4	14	4	4	2	2	4	4	20	102
29	4	4	4	4	3	2	21	2	5	1	3	4	2	17	3	2	1	5	4	4	19	5	5	3	1	3	5	22	3	1	3	3	10	3	1	3	5	5	3	20	109
30	4	4	2	4	4	4	22	1	1	3	4	2	4	15	5	1	3	2	2	3	16	3	1	5	5	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	127
31	4	4	4	4	3	1	20	3	3	1	3	1	2	13	2	1	1	5	4	4	17	1	3	3	5	3	3	18	3	5	3	3	14	3	5	3	3	5	3	22	104
32	4	4	3	4	4	4	23	2	1	2	2	2	4	13	4	2	1	2	2	3	14	5	5	3	3	4	3	23	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	3	20	106
33	4	4	4	4	4	1	21	3	2	1	5	4	2	17	2	1	1	5	4	3	16	2	3	2	2	3	3	15	2	2	3	2	9	2	2	3	3	3	3	16	94
34	2	4	2	3	4	4	19	5	1	3	2	2	4	17	5	5	5	2	1	4	22	4	4	4	3	2	3	20	4	3	2	4	13	4	3	2	3	4	4	20	111
35	4	4	4	4	4	1	21	2	1	1	5	4	3	16	3	1	5	5	1	3	18	3	3	5	5	1	3	20	5	5	1	5	16	5	5	1	3	3	5	22	113
36	4	4	2	3	4	4	21	4	2	1	2	2	4	15	1	3	5	2	4	3	18	4	4	5	4	3	4	24	5	4	3	5	17	5	4	3	4	4	4	24	119

REPORTE DE CONFIABILIDAD ALPHA DE CRONBACH

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	112	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	112	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	5

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
Gestión directiva	2,38	,631	112
Gestión pedagógica	2,24	,688	112
Gestión de condiciones operativas	2,27	,697	112
Gestión institucional	2,29	,693	112
Clima Organizacional	2,09	,717	112

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Gestión directiva	8,89	6,475	,805	,931
Gestión pedagógica	9,03	6,062	,863	,920
Gestión de condiciones operativas	9,00	5,892	,910	,911
Gestión institucional	8,97	5,936	,901	,913
Clima Organizacional	9,18	6,364	,713	,948

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
11,27	9,459	3,076	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión directiva y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas de la UGEL 04 - Comas, 2022", cuyo autor es TRUJILLO CRISPIN ROY ALEJANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ ROJAS MILAGRITOS LEONOR DNI: 21069112 ORCID: 0000-0002-8873-1785	Firmado electrónicamente por: MLRODRIGUEZR1 el 27-01-2023 08:46:40

Código documento Trilce: TRI - 0528839