



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión educativa y clima organizacional en docentes
de una institución educativa pública de Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Milicic Orellana, Liliana Maria (orcid.org/0009-0003-8182-0392)

ASESORES:

Dr. Vertiz Osores, Jacinto Joaquin (orcid.org/0000-0003-2774-1207)

Dr. Padilla caballero, Jesus Emilio Agustin (orcid.org/0000-0002-9756-8772)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y a mi hija Natalia

Autora

Agradecimiento

Se reconoce con aprecio a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su contribución significativa en el avance profesional y en la consecución de metas personales.

Se extiende un sincero agradecimiento al Dr. Jacinto Joaquín Vértiz Osoreo, asesor de la presente investigación, por sus valiosas orientaciones, su paciencia inigualable y sus aportes fundamentales en la planificación y ejecución del proyecto de investigación.

Una mención especial a las autoridades de la Institución Educativa Pública N° 6050 "Juana Larco de Dammert" por facilitar la realización de encuestas a los docentes y por su disposición al permitir la aplicación de los instrumentos de investigación.

Autora

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Jacinto Joaquín Vértiz Osores, docente de la Escuela de posgrado Programa académico de Taller de Asesoría para la Actualización y Elaboración de Tesis 2023-2. de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, asesor de la tesis, titulada: “Estilos de crianza y aprendizaje en los estudiantes de una institución Educativa Inicial de Lima” de la autora Lindsay Cecilia Rojas Aguirre, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% 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 que 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.

Lugar y fecha,



Apellidos y Nombres del Asesor: Vértiz Osores, Jacinto Joaquín	
DNI 16735482	Firma: 
ORCID https://orcid.org/0000-0003-2774-1207	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MILICIC ORELLANA LILIANA MARÍA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION EDUCATIVA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA DE LIMA, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MILICIC ORELLANA LILIANA MARÍA DNI: 08408750 ORCID: 0009-0003-8182-0392	Firmado electrónicamente por: LMARIAM el 09-07- 2024 09:00:49

Código documento Trilce: INV - 1573328



Índice de contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Métodos de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. Resultados	24
4.1. Estadística descriptiva	24

4.2. Estadística inferencial	28
V. Discusión	32
VI. Conclusiones	39
VII. Recomendaciones	41
Referencias	43
Anexos	

Índice de tablas

	Pg.
Tabla 1 <i>Validación de los instrumentos de recolección de datos</i>	21
Tabla 2 <i>Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos</i>	21
Tabla 3 <i>Clasificación de correlación</i>	22
Tabla 4 <i>Análisis de la variable “gestión educativa”</i>	24
Tabla 5 <i>Análisis de la variable “clima organizacional”</i>	26
Tabla 6 <i>Relación entre “gestión educativa” y “clima organizacional”</i>	29
Tabla 7 <i>Relación entre “gestión institucional” y “clima organizacional”</i>	29
Tabla 8 <i>Relación entre “gestión administrativa” y “clima organizacional”</i>	30
Tabla 9 <i>Relación entre “gestión pedagógica” y “clima organizacional”</i>	30
Tabla 10 <i>Relación entre “gestión comunitaria” y “clima organizacional”</i>	31
Tabla 11 <i>Prueba de normalidad</i>	98

Índice de figuras

	Pg.
Figura 1 <i>Diagrama de correlación</i>	18
Figura 2 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “gestión educativa”</i>	25
Figura 3 <i>Análisis de las dimensiones de la variable “clima organizacional”</i>	27

Resumen

Se ha establecido como objetivo el determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. La metodología del estudio ha pretendido establecer un análisis correlacional, en donde se ha consignado el recojo de datos por medio del cuestionario en aplicación de un total de 97 docentes. Los resultados indicaron que hubo una relación directa significativa ($r = 0.794$, $p < 0.050$) entre la gestión educativa y el clima organizacional, misma tendencia que se ha mantenido en cada una de las dimensiones de la gestión educativa, en donde el p valor fue inferior a 0.050, respecto a la variable clima organizacional. Se ha concluido que el clima organizacional influye de manera crucial en el funcionamiento de las instituciones educativas, evidenciado por la forma en que los docentes interactúan con los procesos de enseñanza-aprendizaje. Esta relación se dimensiona a través de la percepción del personal docente sobre las políticas, estructura y procesos laborales. Un clima positivo se traduce en mayor motivación, compromiso y satisfacción, impulsando prácticas educativas innovadoras y la mejora continua de la calidad de la enseñanza.

Palabras clave: Administración de la educación, cultura organizacional, supervisión, comunicación, condiciones de trabajo.

Abstract

The objective has been established to determine the relationship between educational management and the organizational climate in teachers of a public educational institution in Lima, 2023. The methodology of the study has sought to establish a correlational analysis, where the collection of data by means of the questionnaire in application of a total of 97 teachers. The results indicated that there was a significant direct relationship ($r = 0.794$, $p < 0.050$) between educational management and the organizational climate, the same trend that has been maintained in each of the dimensions of educational management, where the p value was less than 0.050, regarding the organizational climate variable. It has been concluded that the organizational climate crucially influences the functioning of educational institutions, evidenced by the way in which teachers interact with the teaching-learning processes. This relationship is measured through the teaching staff's perception of work policies, structure and processes. A positive climate translates into greater motivation, commitment and satisfaction, promoting innovative educational practices and continuous improvement in the quality of teaching.

Keywords: Education administration, organizational culture, supervision, communication, working conditions.

I. Introducción

A nivel global, según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) las instituciones, al igual que entidades internacionales ven a la educación como un factor crucial en el desarrollo humano; frente a ello, se vienen efectuando esfuerzos coordinados a fin de fortalecer los recursos materiales, económicos, humanos, así como los tecnológicos, con la intención de asegurar que todos(as) accedan a una buena educación. La reciente crisis sanitaria mundial tuvo un notable impacto en las organizaciones, reflejándose de manera particular en la gestión educativa. Se evidenciaron problemas asociados a las marcadas brechas en infraestructura, la ausencia de docentes con formación efectiva, la insuficiencia de materiales educativos apropiados y la carencia de recursos tecnológicos avanzados (Gairin y Mercader, 2021).

También, en la región latinoamericana, la situación educativa es peculiarmente difícil, manifestando resultados que no son satisfactorios especialmente cuando se los pone en perspectiva con otros continentes, siendo dichos problemas potenciados por la pandemia y ampliando las brechas educativas en comparación con las naciones desarrolladas (Aragón, 2021). En este contexto, México comparte esta realidad; estudios indican que su sistema educativo enfrenta diversas dificultades, que van desde una desconexión con las demandas de la ciudadanía, hasta una distribución desigual de las oportunidades en educación y un rendimiento subóptimo de su cuerpo docente (Chipana, 2021).

En diversas escuelas y colegios de varias regiones de nuestro país se observan incoherencias en la gestión educativa, que incluyen una planificación curricular inadecuada, contenido improvisado en las aulas y un enfoque de ejecución y evaluación poco estructurado. A estos desafíos se suman las marcadas diferencias entre el profesorado y el personal directivo, ocasionadas por una deficiente comunicación y una notable falta de liderazgo pedagógico, elementos que inciden negativamente en el ambiente organizacional y las dinámicas interpersonales (Murrugarra, 2020).

Del mismo modo, el Ministerio de Educación (MINEDU) (2022) indica que la educación en Perú, en los últimos años, fue afectada por el Covid-19, así como por

problemas de infraestructura y gestión, lo que ha ocasionado que las instituciones muestren un desarrollo educativo limitado y un clima institucional deficiente. Este último se ha visto comprometido también por la carencia de liderazgo educativo, la escasa motivación y la falta de programas de capacitación para los educadores, influyendo de forma negativa tanto en el aprendizaje de los alumnos como en la consecución de metas institucionales (Marcelo, 2020).

Un estudio realizado en diferentes instituciones educativas de Lima Metropolitana mostró que existen conflictos recurrentes dentro de la comunidad educativa, particularmente entre docentes, directivos y padres de familia, los cuales han impactado negativamente en el clima organizacional y deteriorado las relaciones entre los integrantes de la I.E. Además, se identificó que la capacidad de gestión por parte de los directivos es insuficiente, lo que ha restringido el logro efectivo de los objetivos propuestos, destacando problemas clave en la administración y en la atmósfera laboral de los educadores (Díaz, 2021).

En una evaluación realizada a una institución educativa de Lima, se constató que su capacidad operativa está siendo excedida, tanto por el número de alumnos como por la limitada competencia del personal docente en aspectos administrativos y técnicos esenciales para el desempeño eficaz de sus funciones. Aunque la dirección cuenta con políticas y reglamentos alineados a los dictámenes del MINEDU y un reglamento interno, se detectó que los educadores no están cumpliendo con estas directrices, especialmente en lo relativo al seguimiento y evaluación de métodos pedagógicos. Adicionalmente, se identificó una deficiente gestión escolar, manifestándose en la poca armonía democrática y en la escasa participación general en el ámbito escolar.

En diálogos sostenidos con miembros de la comunidad educativa, se percibe que el personal docente identifica deficiencias en la gestión educativa de la institución, atribuibles a la falta de una planificación, organización y dirección eficientes por parte de los gestores. Es posible que esta situación derive de un insuficiente compromiso o de una carencia de habilidades directivas para implementar una gestión exitosa. Además, se ha observado un ambiente organizacional poco favorable, fenómeno directamente relacionado con las razones antes mencionadas y que, según se indica, no es un inconveniente nuevo; algunos

lo han experimentado por más de cinco años. Esta problemática podría entenderse, en parte, por la transición forzada hacia la enseñanza remota a causa de la emergencia sanitaria y los desafíos que conlleva el retorno a la interacción presencial y la readaptación a los protocolos vigentes. Otra interpretación posible es la adopción de un comportamiento profesional renovado frente a la dinámica y las políticas internas de la institución. Estas circunstancias, sumadas a las crecientes demandas del Ministerio de Educación, restringen las oportunidades de los docentes para reforzar o mejorar la calidad de la gestión educativa en curso.

Ante lo señalado, se contó con la siguiente **pregunta general** ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023? Mientras que, las preguntas específicas fueron las siguientes (1) ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional? (2) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional? (3) ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional? (4) ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional?

En referencia con la justificación teórica y metodológica, el estudio se ha basado en la teoría sociocultural de Vygotsky, citado por Guerra (2020) se evidencia que el campo de la educación incurre en mejorar los escenarios de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de generar una adecuada construcción del conocimiento, demostrando con ello el amplio interés que surge en valorar el clima organizacional, no solo por aumentar la calidad dentro del campo de la educación, sino consignar un claro esfuerzo acerca de los elementos primordiales de gestión y toma de decisiones. Así mismo se ha complementado dicho pensamiento con la implementación de la teoría constructivista de Piaget, citado por Sánchez (2019) en la gestión educativa requiere de un liderazgo que fomente la colaboración y el pensamiento innovador. Esta visión es respaldada por Lev Vygotsky, quien enfatiza el papel del entorno social y cultural en el desarrollo cognitivo. En este contexto, la gerencia educativa debe orientarse a crear comunidades de aprendizaje donde el intercambio tanto de saberes como de experiencias entre los miembros enriquezca la formación integral. Cabe señalar que, se ha tomado como referencia a autores que han permitido dimensionar a la

gestión educativa, a Rosas (2021) el cual sostiene que esta se define como la serie de acciones y elecciones estratégicas implementadas en el contexto académico, destinadas a optimizar sustancialmente la eficacia respecto a los procesos de enseñanza, así como de aprendizaje. Mientras que, Aliaga (2020) ha servido para dimensionar a la variable clima organizacional, en donde se ha manifestado que este se entiende como la prevalencia de un entorno colectivo dentro de una institución donde la comunidad constituye el pilar central para el fomento del trabajo colaborativo y asegurar el aprendizaje efectivo de todos sus miembros.

La relevancia práctica de esta investigación radicó en su capacidad para abordar problemas tangibles que afectan directamente a la comunidad educativa y, en última instancia, a la sociedad en general. En el contexto analizado, las instituciones educativas públicas enfrentan desafíos considerables en términos de retención de docentes, la calidad de la enseñanza al igual que la satisfacción laboral. Al investigar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional, se contó con el potencial de identificar prácticas de gestión administrativa, institucional, pedagógica o comunitaria que mejoren el ambiente de trabajo de los docentes, promuevan su compromiso y, por ende, impacten positivamente en la calidad de la educación otorgada a los educandos. Esta investigación tuvo el potencial de proporcionar a las autoridades educativas y a los directores escolares información concreta para mejorar la gestión educativa y, en última instancia, elevar los estándares educativos en las instituciones públicas de Lima.

En esta investigación se exploró la generación y asimilación de saberes, así como la interpretación de fenómenos educativos de multifacética naturaleza con el fin de ahondar en su comprensión. Se adoptó la perspectiva epistemológica del constructivismo, la cual sostuvo que el conocimiento se cimienta activamente a partir de la interacción del individuo con su contexto, para examinar las percepciones y vivencias del clima organizacional de los maestros en sus ámbitos laborales, según lo establecido por Vargas y Acuña (2020). Concurrentemente, se valoró la teoría sociocultural, enfatizando la relevancia práctica y aplicabilidad del conocimiento en entornos educativos concretos, en línea con los hallazgos de Otálvaro (2021). El entramado epistemológico de la presente investigación resaltó la pertinencia de estudiar de manera integral la gestión educativa y el ambiente

organizacional con el objetivo de enriquecer la comprensión sobre las dinámicas dentro del ámbito educativo y proponer acciones basadas en evidencia para elevar la calidad de la enseñanza, como lo demuestran las investigaciones de Sánchez y Pinargote (2020).

Bajo lo manifestado, se mantuvo el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. Mientras que, los objetivos específicos serán los siguientes: (1) Identificar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional; (2) Identificar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional; (3) Identificar la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional; (4) Identificar la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional.

Cabe reconocer que, la **hipótesis general**, fue la siguiente: Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. Mientras que, las hipótesis específicas quedaron representadas bajo las siguientes premisas: (1) Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional; (2) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional; (3) Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional; (4) Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional.

II. Marco teórico

La investigación ha podido manifestar a los siguientes estudios:

En Piura, Reyes (2023) se orientó en el análisis de la gestión educativa (GE) y su asociación con el clima institucional (CI) en una I.E. El estudio fue correlacional, 15 docentes formaron la muestra, los mismos que respondieron a un cuestionario a fin de recabar datos. Los resultados ostentaron que, en lo referido al nivel de la GE por parte de los docentes, el 100% manifestó que esta es alta, mientras que, en lo referente al CI, el 6.7% señaló que es regular y el 93.3% que es satisfactorio. Se concluyó con la semejanza entre variables de 0.843 y un p valor inferior a 0.05.

En la ciudad de Lima, Chipana (2021) se enfocó en examinar la asociación entre la gestión educativa (GE) frente al clima organizacional (CO) en una I.E. El estudio fue no experimental, la muestra integrada por 75 docentes, en donde para la obtención de datos se consideró el cuestionario. Los resultados exhibieron que, en lo referido al nivel de la GE en los docentes, el 6.7% dijo que es malo, el 89.3% regular y el 4% que es bueno; mientras que, respecto al nivel del CO, el 6.7% de los docentes señaló que es malo, el 90.7% regular y el 2.7% bueno. Se concluyó con la semejanza entre variables de 0.581 y un valor de p valor de 0.05.

En Lima, Vega (2021) en su indagación se buscó examinar la semejanza entre la gestión educativa (GE) frente al clima organizacional (CO) en una I.E. El estudio fue de enfoque cuantitativo, la muestra formada por 47 docentes, proporcionándoles el cuestionario. Los resultados mostraron que, en lo referido al nivel de la GE por parte de los docentes, el 16% indicó que esta es mala, el 31% que es regular y el 53% bueno; mientras que, en lo referido al CO, el 13% manifestó que es malo, el 33% que es regular y el 54% bueno. Se concluyó con la semejanza entre variables de 0.911 y un p valor menor a 0.05.

En la ciudad de Lima, Soto (2021), donde buscó examinar la semejanza entre el clima organizacional (CO) frente al desempeño docente (DD) en una I.E. Se desarrolló una investigación cuantitativa, transversal, no experimental, 180 docentes formaron la muestra, se empleó un cuestionario. Los resultados ostentaron que, hubo relación entre la estructura frente al DD mediante un $Rho=0.556$ y un p valor <0.05 ; también hubo relación entre la responsabilidad frente al

DD, tras un $Rho=0.456$ y un p valor <0.05 . Por ello se concluyó que, entre las variables hubo semejanza positiva y directa mediante un $Rho= 0.639$ y un p valor <0.05 .

En la ciudad de Trujillo, Marcelo (2020) estableció como objetivo examinar si la gestión educativa se asocia (GE) se asocia con el clima institucional (CI) en una I.E. Para ello se efectuó una indagación transversal, la muestra integrada por 30 docentes y se hizo uso del cuestionario. Los resultados presentaron que, en lo referido al nivel de la GA, el 36.7% de los docentes dijo que esta es regular y el 63.3% que es buena; mientras que, en los referido al CI, el 16.7% manifestó que es mal, el 73.3% indicó que es regular y el 10% que es buena. Se concluyó con la semejanza entre variables de 0.959 y una significancia inferior a 0.05.

En Guayaquil, Carbo (2023) buscó examinar la semejanza entre la gestión educativa (GE) frente al clima laboral (CL) en una I.E. El diseño fue correlacional, la muestra fue integrada por 40 docentes a quienes se les proporcionó un cuestionario con la intención de recabar información. Los resultados presentaron que, en lo referido al nivel de la GE el 22.5% de los docentes dijo que este es medio y el 77.5% señaló que es alto; mientras que, respecto al nivel de CL, el 48% indicó que este es bajo y el 52% señaló que es bueno. Se concluyó con la semejanza entre variables de 0.791 y un valor de significancia de 0.000.

En la localidad de Guayaquil, Morales (2020) en su estudio buscó examinar la semejanza entre la gestión educativa (GE) frente a la gestión docente (GD) en una I.E. La metodología fue no experimental, aplicando el cuestionario a 26 docentes. Los resultados exhibieron que, en lo referido al nivel de la GE, el 53.8% de los docentes manifestó que es baja, el 38.4% que es regular y el 7.6% manifestó que es buena; mientras que, referente al nivel de la GD, el 23.8% indicó que es baja, el 61.5% que es regular y el 15.38% que es buena. Se concluyó con la semejanza entre variables de 0.236 y un valor de p valor de 0.025.

En Ecuador, León (2019) estableció como objetivo estudiar la asociación entre el clima organizacional (CO) frente a la gestión administrativa (GA) en una unidad educativa. La metodología fue correlacional, 20 docentes fueron los que integraron la muestra, en aplicación del cuestionario. Los resultados presentaron

que, en lo referido al nivel de la GA, el 100% de los docentes indicó que esta es baja; mientras que, en lo concerniente al nivel CI, el 90.0% señaló que es medio y el 10% alto. Se concluyó una asociación significativa entre variables de 0.561.

En la localidad de Guayaquil, Arguello (2019) se enfocó en estudiar la asociación entre la gestión administrativa (GA) frente al clima organizacional (CO) en una I.E. Para ello se efectuó una indagación transversal, 20 docentes fueron los que formaron la muestra, aplicando el cuestionario. Los resultados ostentaron que, en lo concerniente al nivel de la GA, el 100% de los docentes manifestó que esta es eficiente, mientras que, en lo referido al nivel del CO, el 5% dijo que es regular y el 95% señaló que es eficiente. Se concluyó que, entre las variables existió asociación positiva de 0.738 y un valor de p valor de 0.000.

En Filipinas, Mahumot (2021), se formuló como objetivo examinar el nivel de la gestión fiscal (GF) frente al clima organizacional (CO) en los docentes de escuelas públicas. Se trabajó una metodología cualitativa, no experimental, 366 docentes formaron la muestra, se consignó un cuestionario. Los resultados ostentaron que, no hubo relativas diferencias entre las variables, además tampoco existió asociación entre la GF por parte de los administradores, el CO y la moral de los educadores. Frente a ello, es que la indagación logró concluir que, la moral por parte de los docentes se conserva alta independientemente de la GF y el CO de sus administradores.

En Indonesia, Prastiawan et al. (2020), formuló como objetivo examinar el clima organizacional (CO) en las organizaciones escolares. Se desarrolló una indagación cualitativa, transversal, explicativa, fuentes documentales formaron la muestra, se usó el análisis documental. Los resultados demostraron que, el CO que desempeñan las I.E. tiende a estar influido a través de la cultura organizativa que se efectúa, así como este CO también suele estar influenciado por el estilo de liderazgo desarrollado por los docentes, por ello es que la cultura educativa incide sobre el CO. Por ello se concluyó que, el CO en los ambientes educativos inciden sobre el comportamiento de las mismas organizaciones y en el personal de estas.

En el estado de Slovakia, Barnová et al. (2022), fijó como objetivo examinar los estilos de estilos de liderazgo (EL) y el clima organizacional (CO) de los

docentes. Se trabajó un estudio cuantitativo, transversal, explicativo, 474 docentes formaron la muestra, se incurrió en el empleo de un cuestionario. Los resultados ostentaron que, hubo correlación entre el CO y el compromiso del docente con una ($Rho=0.690$), con el comportamiento y apoyo directivo una ($Rho=0.780$), así como también se relacionó con el íntimo comportamiento del docente con una ($Rho=0.470$). Por ello se concluyó que, entre las variables si hubo asociación demostrativa.

En Indonesia, Baharuddin y Idris (2020), formuló como objetivo examinar la aplicación de educación educativa (GE) para mejorar el rendimiento de los docentes. Para ello se desarrolló una indagación cualitativa, no experimental, la muestra formada por docentes de una I.E. y se empleó un cuestionario. Los resultados demostraron que, SMKN 6 Bone permitió la aplicación adecuada de los principios de GE a partir de la práctica de la organización del trabajo, la solución de problemas, la responsabilidad, así como la participación. Por ello se concluyó que, la aplicación de la GE sí mejoró en los docentes su rendimiento.

La gestión educativa representa un conjunto de acciones que posibilitan la planificación, organización y dirección de un sistema educativo. Dichos procedimientos están orientados a mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de la enseñanza. Los procesos tienen en cuenta tanto los recursos humanos y materiales como los objetivos educativos que se persiguen (Ascorra et al., 2020).

Así, será fundamental tener en perspectiva la interdependencia entre el diseño y la implementación de los planes de estudio, el manejo óptimo de los recursos disponibles y el logro de los objetivos pedagógicos. La articulación de estos componentes asegura la permanencia, trascendencia e innovación de las instituciones educativas. Además, obliga a un constante monitoreo y evaluación por parte de los gestores educativos para detectar cualquier desalineamiento y corregirlo de manera oportuna (Aturupane et al., 2022).

Por otro lado, este enfoque administrativo también implica entender el rol vital de los diversos actores en el ámbito educativo. Los docentes, estudiantes, padres y la comunidad en general son fundamentales en la consecución de los fines educativos. De esta manera, el diálogo intersectorial y la participación son

elementos esenciales que enriquecen el proceso de gestión educativa. Este enfoque holístico asegura que se estén atendiendo las necesidades reales de los estudiantes y proyecta una educación más inclusiva y equitativa (Batista y Pereyra, 2020).

Se aborda el concepto de gestión institucional desde un ángulo orientado a un proceso. Este entramado de adecuaciones y decisiones estratégicas, concretas y evaluables se apunta hacia el logro de los objetivos de la entidad. Sustentados en el análisis, la consulta y en las decisiones, estos enfoques gerenciales proporcionan una estructura sólida para el progreso y la mejora constante. La eficiencia y la efectividad son las metas claves en dicha labor, resaltando la importancia de la evaluación, la retroalimentación y la capacidad de adaptación (Brito et al. 2019).

En contraposición, existe una perspectiva centrada en la colaboración. Incrustado en este marco, se presenta la escasez de una dirección cooperativa, donde la participación de todas las partes interesadas proporciona una perspectiva más orgánica del progreso institucional. La participación de los actores, desde el personal docente hasta los estudiantes y las familias, permite una transformación coordinada y bien informada. Este paradigma subraya la importancia de la comunicación y la consideración de múltiples perspectivas para el avance y la autorreflexión constructiva (Craig, 2021).

Finalmente, no se puede dejar de lado una aproximación que considera el cambio constantemente en evolución. Este aspecto incluye la famosa "flexibilidad", donde la adaptabilidad y la capacidad de mantener los ojos abiertos a las oportunidades y desafíos emergentes juegan un papel crucial. Frente a una diversidad creciente y la introducción constante de innovaciones, la capacidad de una institución para modificar, desarrollar e implementar estrategias actuales y futuras es vital. La antelación y el enfoque proactivo, en definitiva, diferencian a una institución verdaderamente competitiva (English, 2022).

A continuación, se detallaron las dimensiones de la variable gestión educativa:

La gestión administrativa se puede caracterizar como el motor que impulsa

cualquier organismo o institución. Requiere una meticulosa planificación y control de las operaciones internas para lograr una eficiencia óptima. Este proceso juega un papel crucial en coordinar todas las operaciones requiriendo así, un nivel alto de precisión y competencia. Su relevancia se deriva de su papel como la columna vertebral que permite que todas las funciones de un organismo funcionen de manera fluida y efectiva (Gómez et al. 2021).

Continuando en la misma línea, se debe subrayar que esta práctica no se limita a la supervisión y dirección de operaciones. La mejora continua, el monitoreo constante y la evaluación de los procesos internos son tareas esenciales en su desarrollo. La adaptabilidad a las diversas situaciones que pueden surgir y la implementación de soluciones eficaces y oportunas son características que definen a un administrador eficaz (Huda et al., 2020).

Finalmente, no es de menor importancia el impacto que tiene en la sostenibilidad y crecimiento de una organización. Un buen sistema de administración es capaz de identificar e implementar medidas que permitan un crecimiento sostenido en el tiempo. Maximiza los recursos disponibles, minimiza los costos y optimiza el rendimiento. Sin lugar a dudas, su rol es crucial para asegurar la supervivencia y el éxito frente a un escenario competitivo y cambiante (Hudson y Hudson, 2019).

La gestión pedagógica se enfoca en mejorar la calidad educativa por medio del diseño, implementación y evaluación hacia lo que refiere los procesos de enseñanza y/o aprendizaje. En este sistema, los educadores fungen como reguladores y líderes, buscando siempre un desarrollo sostenible en las aulas. Caracterizados por la innovación, actualización permanente y adaptabilidad, los gestores pedagógicos impulsan planes para potenciar habilidades y conocimientos en los educandos (Inoue, 2022).

Por otro lado, en el contexto de esta praxis, desempeña un papel vital la adecuada planificación y organización de las acciones a nivel micro, es decir, en las unidades de aprendizaje. Los procesos de enseñanza requieren un diseño efectivo de estrategias que se adapten a los requerimientos del grupo de educandos, reconociendo la diversidad y promoviendo la inclusión educativa. La

investigación continúa para profundizar en la eficacia de las metodologías y la selección de materiales didácticos es crucial para el logro de resultados académicos (Lemos y Liberali, 2019).

Finalmente, la evaluación de los aprendizajes expresa la esencia de la gestión en mención. Este componente no solamente busca medir la adquisición de conocimientos, sino también, proporcionar retroalimentación que permita la mejora continua. La evaluación es vista como un ejercicio reflexivo que suministra datos relevantes para tomar eficaces decisiones. En resumen, la gestión pedagógica es una labor de alta responsabilidad y dedicación constante con el fin de generar ambientes de aprendizaje óptimos y de calidad (Lima y Paes, 2021).

Desde una perspectiva amplia, la gestión comunitaria se puede entender como un proceso participativo que busca optimizar la integridad de la comunidad mediante la administración eficiente de sus recursos. Este enfoque implica el involucramiento coordinado y activo de su conjunto de habitantes y las organizaciones locales en la generación y ejecución de soluciones a los problemas comunes (Montoya y Gómez, 2021).

Posteriormente, se resalta la importancia de los valores como la solidaridad, reciprocidad y justicia social en este tipo de gestión. Promover estos valores es primordial para consolidar un ambiente de respeto y cooperación que facilite la ejecución de las acciones planificadas. Además, la articulación de los habitantes con las entidades gubernamentales y otros grupos de interés es esencial para garantizar la financiación y sostenibilidad de los proyectos propuestos (Moorosi, 2021).

Finalmente, es importante mencionar que este enfoque de gestión no es un evento aislado, sino un proceso continuo y adaptable. Al fluctuar las necesidades y características de la comunidad, las estrategias y proyectos a implementar deben ajustarse correspondientemente (Vega, 2021). La evaluación recurrente de los resultados obtenidos es parte esencial para identificar los aspectos a mejorar y corroborar el impacto positivo de las acciones realizadas. En suma, la gestión comunitaria es una práctica integral que, bien administrada, puede crear cambios significativos en la calidad de vida de una comunidad (Moretti, 2019).

La perspectiva constructivista, introducida por Jean Piaget, se enfoca en cómo el individuo funda activamente su noción a partir de la interacción con el medio que lo rodea. Aplicada a la administración de instituciones formativas, esta teoría subraya la importancia de promover un ambiente donde los directivos, docentes y aprendices dentro del proceso educativo. La autonomía y la reflexión crítica son pilares fundamentales para una gestión que busque, no solo transmitir información, sino también desarrollar habilidades y competencias en los estudiantes (Sánchez, 2019).

Referente al clima organizacional representa un componente integral en la gestión organizacional. Se manifiesta a través de la interacción entre los miembros de una empresa, reflejándose en las actitudes, comportamientos y percepciones que influyen frente al desempeño y sobre satisfacción del RR. HH. Su crucial importancia radica en su capacidad para incidir en la productividad y compromiso de la fuerza laboral (Ochmann et al., 2022).

Adicionalmente, este fenómeno es considerado un indicador del bienestar organizacional. Los gestores de recursos humanos recurren a su evaluación para identificar posibles problemas en el entorno de trabajo, para mejorar y potenciar la eficiencia. Se puede valorar a través del análisis de diferentes dimensiones como la comunicación, las relaciones interpersonales, la estructura organizativa, entre otras (Tintoré et al., 2022).

Asimismo, es pertinente reconocer que un entorno laboral positivo puede transformarse en un elemento preciso para el éxito de una entidad. Puede atraer y retener a trabajadores de alto nivel, promoviendo una cultura de compromiso, motivación y colaboración. En este sentido, resulta esencial que los gestores prioricen y gestionen de manera adecuada este aspecto a fin de impulsar su desarrollo corporativo (Yaakob et al., 2019).

A continuación, se detallaron las dimensiones de la variable clima organizacional:

Un aspecto crucial en la gestión organizativa es la supervisión en lo concerniente al clima laboral. Este componente se enfoca en examinar y coordinar los elementos del ambiente de trabajo que pueden influir en la eficiencia

operacional. La intención es generar un entorno laboral propicio para la obtención de los objetivos. Asegurar un entorno que fomente el compromiso y la satisfacción de los empleados (Yukhong et al., 2019).

En este contexto, las conexiones con otras variables del entorno laboral se vuelven críticas. Los supervisores deben identificar y direccionar los factores que pueden afectar negativamente tanto al clima laboral como a los miembros de la organización. Esta intervención permite una mejora constante en las estrategias de gestión y, por ende, en el desempeño total de la empresa (Yusup et al., 2023).

Finalmente, la supervisión del clima laboral propicia un mecanismo de seguimiento y control en la organización. Este proceso contribuye a la identificación temprana de amenazas o desafíos emergentes en el ambiente laboral, permitiendo su resolución efectiva. A través de este enfoque, se pueden trazar operaciones optimizadas y sostenibles, impulsadas por un ambiente laboral saludable y productivo (Andyani et al., 2020).

La comunicación se evidencia como la transmisión efectiva de pensamientos y sentimientos entre personas y grupos se encuentra en el núcleo de un sano ambiente organizacional. Este intercambio, que va más allá de las simples palabras, es fundamental para fomentar una atmósfera de colaboración y productividad. Es esta habilidad para transmitir de manera eficaz sentimientos e ideas lo que se convierte en una palanca vital para la dinámica grupal positiva y la toma consensuada de decisiones en cualquier institución (Aouad y Bento, 2020).

Por otro lado, cuando se trata de analizar la dinámica interna de una organización, es crucial observar el papel que juega este factor. La calidad de esta interacción puede afectar directamente tanto el rendimiento individual como el colectivo, y su importancia no puede ser subestimada. Una gestión adecuada de este elemento puede conducir a una mayor satisfacción laboral, una mayor productividad y un mejor clima general dentro de la organización (Asha et al., 2022).

Sin embargo, es importante recordar que este es un aspecto multifacético de la vida de la organización. No se trata sólo de ceder datos, sino también de escuchar, comprender y responder. Todos estos factores juegan un papel en la creación de un ambiente que inicie el crecimiento y la productividad. En última

instancia, una comunicación interna eficaz es clave para mantener la moral alta, fomentar una actitud positiva y promover una cultura de respeto y cooperación dentro de una organización (Bosa, 2021).

En referencia a las condiciones laborales dentro del ambiente empresarial, es imprescindible destacar su contribución hacia el ritmo habitual de trabajo de las personas en coherencia con la dinámica organizacional. Esta área de investigación se enfoca en identificar los factores físicos y psicosociales que influyen en el bienestar de los miembros de la organización. Estos factores pueden abarcar la carga de trabajo, la remuneración económica, los horarios de trabajo y las relaciones interpersonales (Días et al., 2020).

Como consecuencia, es indudable que las mismas tienen un profundo impacto en la satisfacción y rendimiento de los empleados. Si estas condiciones son favorables, esto contribuirá a un clima laboral positivo, aumentando el compromiso y la productividad. A su vez, un clima laboral saludable promoverá una colaboración efectiva y una mayor retención del personal en las empresas (Días y Moreira, 2020).

Estos conceptos son piezas clave, considerando que un entorno laboral desfavorable puede conllevar a conflictos internos, estrés y finalmente a la disminución del rendimiento en general. Por lo tanto, la evaluación y mejora de las condiciones laborales no solo es una responsabilidad ética, sino también una estrategia empresarial que puede aumentar la productividad y la eficacia organizativa (Dilekçi y Limon, 2020).

La autorrealización en el clima organizacional se refiere a una dimensión psicológica significativa en la vida laboral de cualquier individuo. Esta es una realización personal que ilustra el nivel más alto en la jerarquía de necesidades, según la teoría de Abraham Maslow. Dentro de una organización, propicia el florecimiento de las habilidades y talentos únicos de cada miembro, promoviendo la creatividad y la innovación. Al cumplir metas y objetivos, los individuos sienten que su potencial se ha maximizado, lo que contribuye a un ambiente de trabajo enriquecedor (Dogus, 2019).

En el siguiente escenario, es vital comprender que este aspecto de

autorrealización se vuelve aún más relevante en las organizaciones modernas. El trabajo ya no se ve simplemente como un medio para obtener ingresos, sino como una oportunidad para desarrollar habilidades, generar impacto y hallar satisfacción personal (Arguello, 2019). Por ende, las empresas que fomentan un ambiente propicio para la autorrealización suelen gozar de una mayor productividad, compromiso y lealtad de su personal. La gestión inteligente del clima organizacional es crucial para permitir el crecimiento personal y profesional del individuo en aras de lograr sus aspiraciones (Hernández y Álvarez, 2021).

Finalmente, una cultura organizacional sólida incorpora políticas y prácticas que facilitan la autorrealización. Entrarían aquí las políticas de formación continua, las oportunidades de promoción basadas en el mérito y los sistemas de reconocimiento y recompensa. Hay que enfatizar que no se trata solo de cumplimientos laborales tangibles, sino también de metas personales y de desarrollo autoimpuestas. De esta manera, se forma un círculo virtuoso, donde la autorrealización aporta al clima organizacional y, en consecuencia, propicia el éxito de la empresa (Hoel et al., 2020).

El pensamiento de la teoría sociocultural de Vygotsky ha influido en diversas áreas del conocimiento, destacando su contribución en el campo psicoeducativo a través de su teoría sociocultural. Este investigador bielorruso resalta el papel de la cultura y el contexto social en el desarrollo del individuo. En el entorno laboral, sus ideas permiten entender el ambiente de trabajo como un escenario donde se manifiestan y entrelazan los procesos tanto de enseñanza como de aprendizaje. Las interacciones entre colegas y la transmisión de valores y normas organizacionales fomentan un entorno donde la construcción del conocimiento es colectiva, afectando la atmósfera y las dinámicas internas de la entidad (Guerra, 2020).

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación adoptó un tipo de estudio básico, en armonía con la idea de que continuó la persecución de datos útiles para abordar un problema palpable dentro del área de estudio. Este fue respaldado por Hernández et al. (2018) quienes sostuvieron que el investigador ofrece la oportunidad de conseguir datos para proporcionar información que pueda servir para brindar una solución o respuesta adecuada a un tema o problema de indagación específico.

Diseño de investigación

El diseño de la investigación se caracterizó por ser transversal, no experimental y correlacional. Esto se debió a las siguientes razones:

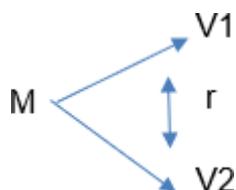
Primero, el estudio fue no experimental ya que no se va a intervenir o variar el entorno en el que las variables de estudio se desarrollan. Como mencionaron Hernández et al. (2018) no se enfoca en manipular o alterar las variables, sino más bien en entender y analizar las mismas.

En segundo lugar, se adoptó una postura transversal, aplicando una encuesta en una única ocasión, con el objetivo de abordar un solo intervalo en la recolección de la información. De acuerdo con Hernández et al. (2018) no toma el paso del tiempo en análisis, en su lugar el marco evaluativo es singular.

Por último, el estudio se definió como correlacional debido a la intención de entender el grado de interacción entre las variables bajo análisis. Hernández et al. (2018) explicaron lo aplican por establecer relaciones mutuas entre dos elementos de estudio en un contexto específico.

Figura 1

Diagrama de correlación



Nota: El análisis de cada uno de los factores de investigación (V1, V2) se entiende claramente, con la intención de facilitar la valoración de la presentación de datos de la muestra específica (M). Esto, con el propósito de simplificar el proceso de determinación de la correlación entre los distintos factores (r).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión educativa

Definición conceptual: Corresponde a ser el conjunto de procesos o decisiones que se llevan a cabo dentro del ámbito académico, con la intención de poder mejorar de manera significativa la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje (Rosas, 2021).

Definición operacional: Mediante el uso del cuestionario, se contó con la posibilidad de valorar la perspectiva de los docentes de la entidad examinada, en referencia con la gestión educativa dentro de su entorno laboral, tomando en consideración al ámbito institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.

Indicadores: Ver Anexo 2

Niveles: Nivel bajo (1 – 33), Nivel medio (34 – 66) y Nivel alto (67 – 100)

Escala: Ordinal

Variable 2: Clima organizacional

Definición conceptual: Toma como punto de partida a la prevalencia que se tiene en una organización el ambiente colectivo, en donde la comunidad debe de ser el eje de desarrollo, tanto para el trabajo como para garantizar el aprendizaje de sus integrantes (Aliaga, 2020).

Definición operacional: Contando con la incidencia del cuestionario, se pudo valorar la percepción del personal docente, en cuanto a la supervisión, comunicación, condiciones en las que desarrollan sus labores y la capacidad de autorrealización.

Indicadores: Ver Anexo 2

Niveles: Nivel bajo (1 – 33), Nivel medio (34 – 66) y Nivel alto (67 – 100)

Escala: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En total, 97 docentes de una institución educativa de Lima constituyeron la representación de la población, cuyo acceso y comunicación será directo y continuo. Según lo expuesto por Sánchez et al. (2018) es notorio que los sujetos potencialmente examinables representan una cifra importante dentro de la población, contribuyendo de manera positiva al proceso de selección y análisis.

Criterios de inclusión

Personal docente de una institución educativa pública de Lima, que cuenten con la intención de formar parte de la investigación, facilitando sus posturas respecto a la problemática de estudio.

Criterios de exclusión

Personal docente con menos de 12 meses laborando en la entidad de estudio, o con los que no se hayan podido mantener un contacto constante y directo para facilitar el recojo de información.

Muestra

En el estudio se optó por una selección no probabilística, de naturaleza censal, e incluyó la totalidad de los sujetos que son componentes esenciales en la investigación. Este proceso proporcionó una representación compuesta por 97 docentes, cuyas particularidades se han señalado con anterioridad. Sánchez et al. (2018) indican que emplear una muestra no probabilística tiene su base en

prescindir de un cálculo estadístico. Esto sucede debido a que, acorde a la necesidad y la disponibilidad de datos, el investigador es quién efectúa la selección de los individuos.

Muestreo

En el presente estudio no se ha realizado muestreo, debido a que se ha considerado la selección integral de la población como parte de la muestra.

Unidad de análisis

La base de estudio se constituyó por los docentes de una I.E. pública de Lima. La exposición que realizó Sánchez et al. (2018) se enfoca en un conjunto de sujetos o elementos que cuentan con información veraz. Dicha información tiene un potencial de uso en la valoración de diversos problemas de pesquisa. La finalidad trasciende más allá de comprender un evento particular, también persigue el objetivo de obtener soluciones lógicas referentes a un interrogante definido específicamente

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Estuvo previsto utilizar la técnica de encuesta para la obtención de datos relativa a un ambiente de investigación puntual. Sánchez et al. (2018) indicaron que resulta crucial desarrollar un conjunto de cuestionamientos que favorezcan la interpretación exacta de un evento específico sometido a estudio.

Instrumentos: Un cuestionario integrado por un total de 40 preguntas se aplicó en esta investigación. 20 de estas estuvieron vinculadas con la variable "Gestión educativa", mientras que las otra 20 abordaron la variable "Clima organizacional". Para cada cuestión, se usó una escala ordinal. Conforme a lo señalado por Sánchez et al. (2018) existe un grupo de necesidades que deben ser cumplidas con el objetivo de resguardar o clarificar una realidad específica. Los participantes del estudio fueron los encargados de responder a cada una de estas cuestiones, fundamentándose en su comprensión del problema que se ha planteado (Anexo 8 Ficha técnica de instrumento).

Validación: En la investigación de Sánchez et al. (2018) evidenciaron la eficacia que presenta un instrumento en la adquisición de información. Durante el proceso de investigación, se puede llegar a tomar como referencia a una serie de expertos

que validen la calidad de este o tomar como base fundamental a la exposición de una ficha que evidencie a una serie de autores que han servido para la conformación del proceso de recojo de datos. Para esta indagación, se empleó una ficha técnica (Anexo 8). Este recurso promovió el reconocimiento de los investigados y evaluados con el objetivo de estipular una estructura determinada de preguntas, respaldada por interrogantes.

Tabla 1

Validación de los instrumentos de recolección de datos

Expertos	Profesión	Valor	Condición
Dra. Martha del Pilar Torres Céspedes	Docente		
Dra. Telma Suárez Solís	Docente	100 / 100	Válido
Dra. Emperatriz Velásquez Pajares	Docente		

Nota: Anexo 4

Confiabilidad: De acuerdo con Sánchez et al. (2018) los valores obtenidos por medio de técnicas estadísticas son fundamentales para determinar la confiabilidad de los dispositivos utilizados en la recopilación de datos. Por consiguiente, se procedió a calcular el Coeficiente Alfa de Cronbach, cuyos detalles se encuentran en el Anexo 9, y se constató que los resultados excedían el umbral de 0.70, validando así la confiabilidad de los instrumentos aplicados para recabar información.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Variable	Valor	Condición
Gestión educativa	0.993	
Clima organizacional	0.984	Confiable

Nota: Procesado en Excel, expuesto en el Anexo 9

3.5. Procedimientos

Resultó esencial que el responsable del estudio establezca la comunicación necesaria, consiguiendo el permiso adecuado de la entidad en análisis, con el propósito de conservar el acceso a los participantes escogidos para asegurar su implicación directa en el proceso investigativo. Se enfatizó la relevancia de que toda interacción ocurra de manera anónima y que toda información recabada sea de

carácter privado, sin asociarse a recolectar datos personales. Adicionalmente, fue fundamental que las preguntas formuladas guarden una estrecha vinculación con el tema de investigación en cuestión. Fue pertinente puntualizar que el cuestionario debió desarrollarse en un transcurso de tiempo determinado de 15 minutos y que el conjunto de datos recopilados tuvo que exponerse en el programa MS Excel®, desde donde se trasladaron al software IBM SPSS® V 26.00, con la intención de responder a los objetivos trazados.

Tabla 3

Clasificación de correlación

Rango	Denominación
+ / - 1.00	Correlación perfecta
+ / - 0.90 – 0.99	Correlación muy fuerte
+ / - 0.75 – 0.89	Correlación considerable
+ / - 0.50 – 0.74	Correlación media
+ / - 0.25 – 0.49	Correlación débil
+ / - 0.10 – 0.24	Correlación muy débil
0.00	No existe correlación alguna

Nota: Obtenido de Hernández et al. (2018), cabe señalar que cuando el valor de la relación sea +, existe una correlación directa o positiva; mientras que, si el valor es -, corresponde a una correlación indirecta o negativa.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para dar respuesta a los objetivos, se optó por la utilización de la estadística descriptiva. Esta técnica posibilitó la expresión de la información en base a porcentajes y frecuencias, con la finalidad de simplificar la comprensión y evaluación, no sólo de los aspectos de manera individual, sino también de los aspectos que los representan. A este proceso se añadió el uso de la estadística inferencial, con lo cual se buscó probar la relación presente entre los elementos comparativos por medio de la prueba Rho de Spearman, en donde un valor p valor inferior a 0.050 evidenció la correlación entre estos.

3.7. Aspectos éticos

Resultó crucial que, en cada interacción con los participantes de la investigación, se observó un respeto constante, dejándoles actuar de forma autónoma e individual, sin documentar datos privados. Paralelamente, fue imprescindible que el investigador mantenga la integridad del conjunto de información recolectada, con el objetivo de garantizar la excelencia científica del estudio realizado.

Adicionalmente, debió aludir a cualquier información extraída de otros trabajos investigativos, cumpliendo con los parámetros de APA, aplicando en todo momento el parafraseo en las citas.

IV. Resultados

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 4

Análisis de la variable “gestión educativa”

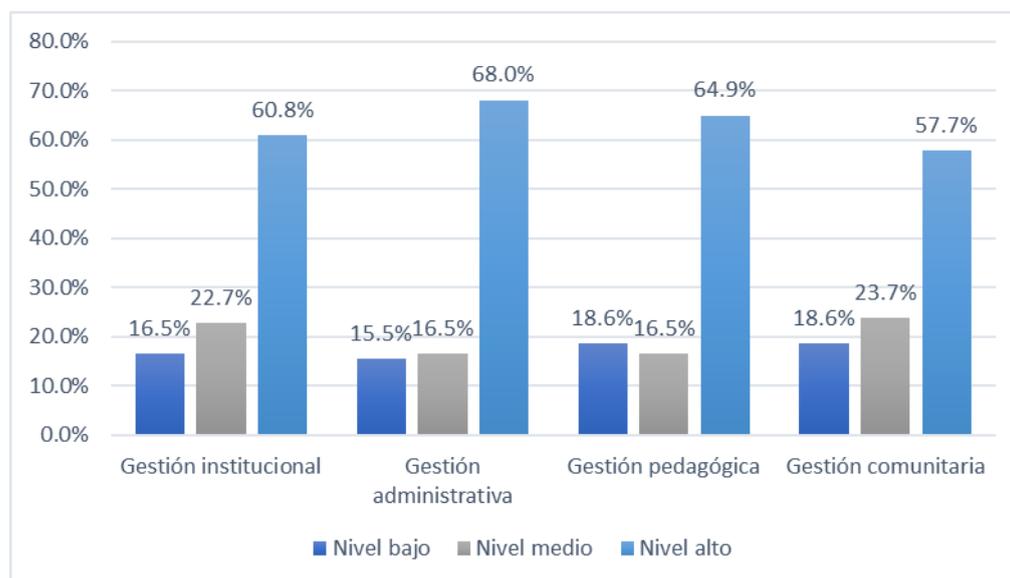
	F	%
Nivel bajo	16	16,5
Nivel medio	18	18,6
Nivel alto	63	64,9
Total	97	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Se ha podido alcanzar una tendencia de nivel alto respecto a la gestión educativa, en cuanto a las respuestas ofrecidas por los participantes en una representación del 64.90%, debido a que, la gestión educativa se refiere a la dirección y supervisión específica de los procesos de enseñanza y/o aprendizaje, los docentes son agentes clave en su implementación y perfeccionamiento. Su compromiso con la actualización profesional y la adaptabilidad ante nuevas tendencias y desafíos del entorno educativo determina el nivel de éxito en la educación que los estudiantes reciben. La capacidad de los educadores para reflexionar sobre su práctica y buscar la excelencia en su quehacer diario es fundamental para potenciar la educación impartida.

Figura 2

Análisis de las dimensiones de la variable “gestión educativa”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto al análisis dimensional de la gestión educativa, se ha podido demostrar la existencia de una tendencia alta, en las siguientes representaciones: en un 60.80% en la gestión institucional, un 68.00% en la gestión administrativa, un 64.90% en la gestión pedagógica y un 57.70% en la gestión comunitaria, debido a que, la gestión institucional abarca la definición de políticas y estrategias para el acatamiento de los objetivos educativos, la función docente se encuentra estrechamente vinculada a este nivel de administración. Los educadores participan activamente en la materialización de la visión y misión de la I.E, a través de la implementación de planes y programas que reflejan el enfoque y los valores del establecimiento. La interacción entre docentes y la alta dirección es clave para asegurar la cohesión y el avance armonioso hacia las metas establecidas.

Así mismo, la gestión administrativa comprende el manejo eficiente de los recursos y la organización de los procesos internos, la labor docente se ve influenciada por este ámbito en aspectos como la asignación de horarios, el uso de instalaciones y la disponibilidad de materiales didácticos. Los profesores deben coordinar estrechamente con el personal administrativo para garantizar que el ambiente de aprendizaje sea propicio para el desarrollo educativo de los educandos.

Asimismo, la gestión pedagógica se centra en la práctica educativa y el desarrollo curricular, la responsabilidad del educador es primordial para su ejecución efectiva. Se espera que los docentes desarrollen e innoven en métodos de enseñanza y evaluación que atiendan a las necesidades de su alumnado. La colaboración y retroalimentación constante entre los profesionales de la educación contribuye a una mejora continua del proceso enseñanza-aprendizaje, subrayando la importancia de su rol dentro de esta dimensión de la gestión.

De igual forma, la gestión comunitaria implica la interacción con el entorno y la participación de los diferentes actores sociales, los docentes tienen una función vital de enlace. Propician espacios de diálogo e involucramiento de las familias y demás integrantes en actividades educativas y de desarrollo local. Esta labor de extensión propicia un enriquecimiento del proceso educativo y fortalece los lazos entre la I.E. y su comunidad.

Tabla 5

Análisis de la variable “clima organizacional”

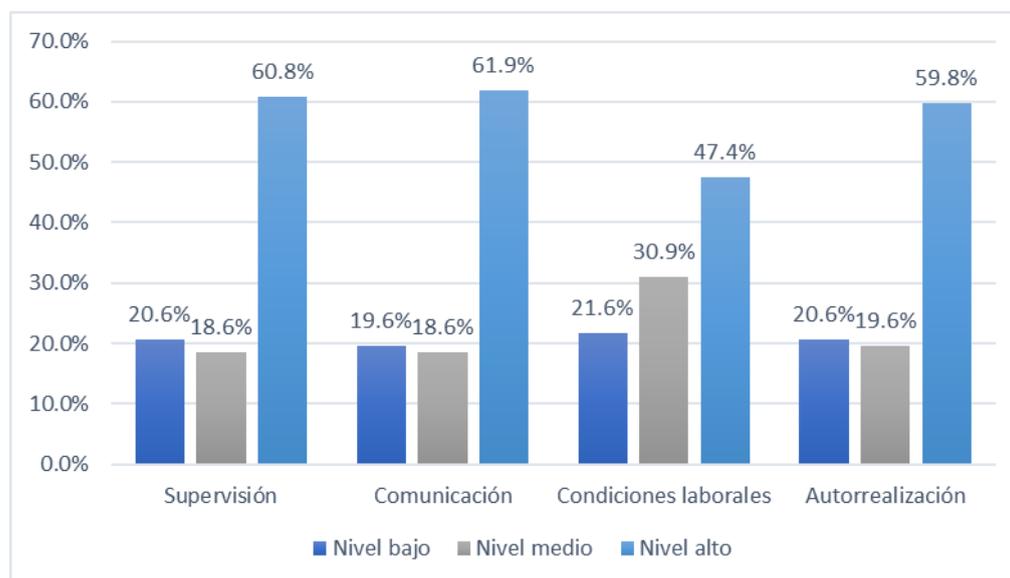
	F	%
Nivel bajo	18	18,6
Nivel medio	22	22,7
Nivel alto	57	58,8
Total	97	100,0

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a las respuestas de los participantes, el clima organizacional se ha encontrado en una tendencia alta, con una representación del 58.80%, debido a que, el clima organizacional en sí mismo es el resultado de la interacción de múltiples factores humanos, estructurales y ambientales, su estudio por parte de los directivos debe ser constante. Es responsabilidad de la dirección adoptar un enfoque proactivo para identificar y atender los aspectos que puedan afectar la atmósfera laboral. Un clima organizacional positivo es, por tanto, un reflejo de una gestión que valora el bienestar de sus docentes y se compromete a mantener un entorno laboral donde reinen el respeto, la colaboración y el profesionalismo.

Figura 3

Análisis de las dimensiones de la variable “clima organizacional”



Nota: Procesado en SPSS V26.00

En referencia con el análisis dimensional, se ha determinado que la tendencia de cada una de las dimensiones del clima organizacional ha sido alta, en las siguientes representaciones: en un 60.80% para la supervisión, un 61.90% en la comunicación, un 47.40% en las condiciones laborales y un 59.80% en la autorrealización, debido a que, la supervisión en el ámbito educativo tiene como propósito principal garantizar la adecuada aplicación de las estrategias de enseñanza y el cumplimiento de estándares de calidad, incide directamente en el clima organizacional que perciben los docentes. Una supervisión efectiva, que promueva la retroalimentación constructiva y el desarrollo profesional, contribuye a un ambiente laboral en el cual los maestros se sienten valorados y motivados a mejorar su praxis docente.

Además, una comunicación óptima dentro de la institución educativa es esencial para el funcionamiento eficiente, esta se convierte en una vía para construir y mantener un clima organizacional positivo. La transparencia, la escucha activa y el intercambio de ideas facilitan solucionar conflictos y el optimizar las relaciones interpersonales entre los docentes, fomentando un entorno colaborativo que favorece tanto el desarrollo como el bienestar del personal.

Así mismo, las condiciones laborales, incluyendo infraestructura adecuada, recursos didácticos suficientes y un entorno de trabajo seguro, son factores críticos que inciden en la percepción que tienen los docentes sobre su lugar de trabajo, ellas son determinantes en la configuración del clima organizacional. Unas condiciones favorables propician un mayor compromiso y satisfacción laboral, repercutiendo así en una dinámica institucional más armoniosa y productiva.

De igual forma, la autorrealización representa una de las necesidades humanas más cruciales en la jerarquía de Maslow, su presencia en el contexto educativo como parte del clima organizacional es un indicativo de una política institucional centrada en el potencial humano. Cuando los docentes encuentran oportunidades para el crecimiento tanto personal como el profesional dentro de la I.E., el clima organizacional se ve fortalecido por un sentido de logro y satisfacción laboral.

4.2. Estadística inferencial

Prueba de correlación

Cabe señalar que posteriormente se ha procedido a demostrar la existencia de la hipótesis nula (H_0), ante un p valor superior o igual a 0.050, la cual demuestra la no relación entre los elementos comparados. Mientras que, si dicho p valor fuese inferior a 0.050, se puede demostrar la existencia de incidencia entre los elementos comparados, confirmando la evidencia de la hipótesis alternativa (H_a).

Hipótesis general

H_a : Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023

H_0 : No existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023

Tabla 6*Relación entre “gestión educativa” y “clima organizacional”*

		Clima organizacional
Gestión educativa	Rho de Spearman	0.794
	P valor	0.000
	N	97

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Referente al vínculo entre los elementos comparados, se constató una conexión significativa, la cual quedó demostrada por un valor de p valor igual a 0.000. Asimismo, se registró una asociación directamente proporcional y positiva considerable, reflejada por un coeficiente cuyo valor fue de 0.794.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional

Tabla 7*Relación entre “gestión institucional” y “clima organizacional”*

		Clima organizacional
Gestión institucional	Rho de Spearman	0.777
	P valor	0.000
	N	97

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Según la asociación entre los elementos comparados, se constató una conexión significativa, la cual quedó demostrada por un valor de p valor igual a 0.000. Asimismo, se registró una asociación directamente proporcional y positiva considerable, reflejada por un coeficiente cuyo valor fue de 0.777.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional

Tabla 8*Relación entre “gestión administrativa” y “clima organizacional”*

		Clima organizacional
Gestión administrativa	Rho de Spearman	0.702
	P valor	0.000
	N	97

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la concordancia entre los elementos comparados, se constató una conexión significativa, la cual quedó demostrada por un valor de p valor igual a 0.000. Asimismo, se registró una asociación directamente proporcional y positiva media, reflejada por un coeficiente cuyo valor fue de 0.702.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional

Tabla 9*Relación entre “gestión pedagógica” y “clima organizacional”*

		Clima organizacional
Gestión pedagógica	Rho de Spearman	0.732
	P valor	0.000
	N	97

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con el vínculo entre los elementos comparados, se constató una conexión significativa, la cual quedó demostrada por un valor de p valor igual a 0.000. Asimismo, se registró una asociación directamente proporcional y positiva media, reflejada por un coeficiente cuyo valor fue de 0.732.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional

Ho: No existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional

Tabla 10*Relación entre “gestión comunitaria” y “clima organizacional”*

		Clima organizacional
Gestión comunitaria	Rho de Spearman	0.793
	P valor	0.000
	N	97

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con el vínculo entre los elementos comparados, se constató una conexión significativa, la cual quedó demostrada por un valor de p valor igual a 0.000. Asimismo, se registró una asociación directamente proporcional y positiva considerable, reflejada por un coeficiente cuyo valor fue de 0.793.

V. Discusión

Referente al objetivo general, los resultados evidenciaron que, existió relación positiva y representativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una I.E., dado que se logró un valor de significancia equivalente a 0.000 y un valor correlacional positivo considerable de 0.794. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la investigación expuesta por Chipana (2021) quien por medio de sus resultados concluyó que, existió relación directa y demostrativa entre la gestión educativa (GE) frente al clima organizacional (CO), dado que alcanzó un valor de correlación de 0.581 y un valor de p valor inferior a 0.05, además manifestó que respecto al nivel de la GE en los docentes, el 6.7% indicó que es malo, el 89.3% que es regular y el 4% que es bueno; mientras que, concerniente al nivel del CO, el 6.7% de los docentes señaló que es malo, el 90.7% regular y el 2.7% bueno. Asimismo, también se halló concordancia con la indagación presentada por Vega (2021) quien a través de sus resultados logró concluir que, la gestión educativa sí se asoció con el clima organizacional, dado que entre ambos se logró la obtención de un valor de p valor inferior a 0.05 y un valor correlacional de 0.911, además señaló que, GE por parte de los docentes, el 16% indicó que esta es mala, el 31% que es regular y el 53% bueno; mientras que, en lo referido al CO, el 13% manifestó que es malo, el 33% que es regular y el 54% bueno respectivamente. Por otro lado, se halló la indagación presentada por Soto (2021) quien por medio de sus resultados concluyó que, existió semejanza demostrativa entre el clima organizacional frente al desempeño de los docentes, dado que se logró alcanzar un valor correlacional de 0.456 y un p valor inferior a 0.05. Mientras que, el estudio expuesto por Mahumot (2021) determinó que, la moral por parte de los docentes se conserva alta independientemente de la gestión fiscal y el clima organizacional de sus administradores.

Igualmente, también hubo concordancia con la indagación presentada por Reyes (2023) quien por medio de sus resultados llegó a concluir que, la gestión educativa se asoció directamente con el clima organizacional, dado que se logró la obtención de un valor correlacional equivalente a 0.843 y un valor de p valor que fue inferior a 0.05, además señaló que, respecto al de la GE por parte de los docentes, el 100% reveló que esta es alta, mientras que, en lo referente al CI, el

6.7% señaló que es regular y el 93.3% que es satisfactorio. Frente a ello, es que los resultados de las indagaciones fueron similares a los obtenidos, además se evidenció lo importante que es que en las I.E. los directivos desarrollen y ejecuten un buena GE a nivel institucional, dado que así ello no sólo contribuirá a optimizar los resultados académicos, sino que también aportará al desarrollo de un buen CO entre toda la comunidad educativa. Lo expuesto fue fundamentado teóricamente por Ascorra et al. (2020) quienes definieron que, la gestión educativa viene a representar un conjunto de acciones, las mismas que posibilitan lo concerniente a la planificación, organización y dirección respecto a un sistema educativo. Mientras que, Ochmann et al. (2022) conceptualizaron que, el clima organizacional viene a representar un componente integral en cuanto a la gestión organizacional, además es un conjunto de propiedades medibles respecto al entorno laboral que son percibidas de manera directa e indirecta por el capital humano.

En cuanto al objetivo específico 1, los resultados arrojaron que, existió relación demostrativa y directa entre la gestión institucional y el clima organizacional, dado que se logró alcanzar un valor de significancia de 0.000; mientras que el valor correlacional fue positivo considerable de 0.777. De igual manera, estos resultados concordaron con la indagación presentada por Marcelo (2020) quien por medio de la obtención de sus resultados concluyó que, la gestión educativa (GE) se asoció directamente con el clima institucional, dado que se logró el alcance de un valor correlacional positivo muy fuerte equivalente a 0.959 y un valor de p valor inferior a 0.05; además manifestó que, respecto al nivel de la GE, el 36.7% de los docentes dijo que esta es regular y el 63.3% que es buena; mientras que, en lo concerniente al CI, el 16.7% señaló que es mala, el 73.3% indicó que es regular y el 10% que es buena. Asimismo, también se halló asociación con la indagación presentada por Carbo (2023) quien a partir de sus resultados logró concluir que, la gestión educativa (GE) logró asociarse positivamente con el clima institucional (CI), dado que logró alcanzar un valor de p valor de 0.000 y un valor correlacional de 0.791, además manifestó que, en lo referido al nivel de la GE el 22.5% de los docentes dijo que este es medio y el 77.5% señaló que es alto; mientras que, respecto al nivel de CL, el 48% de los participantes indicaron que este es bajo y el 52% señaló que es bueno. Por otro lado, se halló el estudio presentado por Soto (2021) quien logró concluir que, el clima organizacional (CO)

por parte de los docentes se relacionó con el desempeño docente (DD) en una I.E., dado que se logró alcanzar un valor de $\sigma < 0.05$ y una correlación de 0.456.

De igual forma, estos resultados concordaron con el estudio de Morales (2020) quien por medio del alcance de sus resultados concluyó que, la gestión educativa (GE) se asoció directamente con la gestión docente (GD), dado que se logró alcanzar un valor correlacional equivalente a 0.236 y un valor de p valor de 0.025, además señaló que, respecto al nivel de la GE, el 53.8% de los docentes manifestó que es baja, el 38.4% que es regular y el 7.6% manifestó que es buena; mientras que, referente al nivel de la GD, el 23.8% indicó que es baja, el 61.5% que es regular y el 15.38% que es buena. Mientras que, Baharuddin y Idris (2020) concluyeron que, la aplicación de la gestión educativa en una I.E. sí mejoró en los docentes su rendimiento educativo, haciendo que el aprendizaje escolar sea más significativo. Estos estudios resultaron similares a los resultados obtenidos, además evidenció cuán importante es que en las I.E. se desarrolle una adecuada gestión institucional, dado que ello no sólo permitirá fortalecer el ambiente organizacional, sino que también contribuirá en mejorar la educación de los educandos. esto fue fundamentado teóricamente por Huda et al. (2020) quienes señalaron que, la gestión institucional viene a representar cualquier proceso que contribuye a direccionar los proyectos de una organización para conseguir sus metas institucionales, donde todo ello se logró por medio de la planificación educativa.

En lo que refiere al objetivo específico 2, los resultados mostraron que, hubo relación directa y demostrativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional, dado que se logró la obtención de un valor de significancia de 0.000 y un valor correlacional positivo medio, equivalente a 0.702. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la indagación presentada por Arguello (2019) quien por medio de sus resultados logró concluir que, la gestión administrativa (GA) demostró asociarse con el clima organizacional (CO), dado que se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y un valor correlacional de 0.738, además manifestó que, concerniente al nivel de la GA, el 100% de los docentes manifestó que esta es eficiente, mientras que, en lo referido al nivel del CO, el 5% dijo que es regular y el 95% señaló que es eficiente. Mientras que, también se halló la indagación presentada por León (2019) quien por medio de sus resultados logró concluir que,

el clima organizacional (CO) se asoció directa y positivamente con la gestión administrativa, dado que obtuvo un valor correlacional equivalente 0.561 y un valor de p valor de menor a 0.05; además señaló que, respecto al nivel de la GA, el 100% de los docentes indicó que esta es baja; mientras que, en lo concerniente al nivel CI, el 90.0% señaló que es medio y el 10% alto. Por otro lado, se halló el estudio de Slovakia, Barnová et al. (2022) quienes concluyeron que, los estilos de estilos de liderazgo (EL) se asociación demostrativamente con el clima organizacional (CO) de los docentes de una institución, además señaló que, el CO se asoció con el compromiso del docente con una correlación de 0.690.

Asimismo, también hubo concordancia con la indagación presentada por Chipana (2021) quien a partir de sus resultados concluyó que, la gestión educativa (GE) se asoció positivamente con el clima organizacional (CO), dado que obtuvo un valor correlacional equivalente a 0.581 y un valor de p valor de 0.05, además manifestó que, referido al nivel de la GE en los docentes, el 6.7% dijo que es malo, el 89.3% regular y el 4% que es bueno; mientras que, respecto al nivel del CO, el 6.7% de los docentes señaló que es malo, el 90.7% regular y el 2.7% bueno. Mientras que, el estudio presentado por Prastiawan et al. (2020) concluyeron que, el clima organizacional en los ambientes educativos influyó sobre el comportamiento de las mismas organizaciones y en el personal de estas, iniciando por los docentes. Estos estudios coincidieron con los resultados de la indagación, además evidenciaron lo importante que las I.E. promuevan y desarrollen una eficiente gestión administrativa, dado que así no sólo podrán alcanzar resultados favorables a nivel institucional, sino que ello contribuirá a crear un ambiente positivo entre el personal educativo, de modo que se podrá alcanzar los resultados con eficacia. Lo expuesto fue sustentado teóricamente por Gómez et al. (2021) quien definió que la gestión administrativa viene a representar un motor que tiende a impulsar cualquier entidad, dado que contribuye al funcionamiento eficaz de toda entidad de manera efectiva y fluida, con la intención que esta logre alcanzar buenos resultados.

En lo que respecta al objetivo específico 3, los resultados exhibieron que, existió relación demostrativa y directa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional, dado que se logró un valor de significancia equivalente a 0.000 y

un valor correlacional positivo media de 0.732. Del mismo modo, estos resultados coincidieron con la indagación presentada por Reyes (2023) dado que por medio de sus resultados concluyeron que, la gestión educativa (GE) se asoció directamente con el clima institucional (CI), dado que obtuvo un valor correlacional equivalente a 0.843 y un valor de significancia de 0.05, además señaló que, referente al nivel de la GE por parte de los docentes, el 100% manifestó que esta es alta, mientras que, en lo referente al CI, el 6.7% señaló que es regular y el 93.3% que es satisfactorio. Igualmente, también concordó con la indagación presentada por Marcelo (2020) quien por medio de sus resultados concluyó que, la gestión educativa (GE) se asoció directamente con el clima institucional (CI), tras el alcance de un valor correlacional equivalente a 0.959 y un valor de p valor de 0.05, además manifestó que, en lo referido al nivel de la GA, el 36.7% de los docentes dijo que esta es regular y el 63.3% que es buena; mientras que, en los referido al CI, el 16.7% expresó que es mal, el 73.3% indicó que es regular y el 10% que es buena. Mientras que, Filipinas, Mahumot (2021) en su indagación concluyó que, la moral por parte de los docentes se conserva alta independientemente de la gestión fiscal y el clima organizacional de sus administradores. Por otro lado, se halló el estudio presentado por Prastiawan et al. (2020) quien concluyó que, el clima organizacional en los ambientes educativos incide sobre el comportamiento de las mismas organizaciones y en el personal de estas.

Asimismo, también se halló concordancia con la indagación presentada por Arguello (2019) quien a partir de sus resultados logró concluir que, el clima organizacional (CO) se asoció directamente con la gestión administrativa (GA), en una I.E., dado que se obtuvo un correlación de 0.738 y un p valor de 0.000; además manifestaron que, en lo concerniente al nivel de la GA, el 100% de los docentes manifestó que esta es eficiente, mientras que, en lo referido al nivel del CO, el 5% dijo que es regular y el 95% señaló que es eficiente. Por otro lado, también hubo coincidencia con la indagación expuesta por Morales (2020) quien mediante sus resultados logró concluir que, la gestión educativa (GE) se asoció directamente con la gestión docente (GD), dado que se logró obtener un valor correlacional equivalente a 0.236 y un valor de p valor de 0.025, además manifestó que, en lo referido al nivel de la GE, el 53.8% de los docentes manifestó que es baja, el 38.4% que es regular y el 7.6% manifestó que es buena; mientras que, referente al nivel

de la GD, el 23.8% indicó que es baja, el 61.5% que es regular y el 15.38% que es buena. Ambas indagaciones evidenciaron cuán importante es que en las I.E. se desarrolle una buena y eficaz gestión pedagógica entre el personal, dado que ello contribuirá a fortalecer y conseguir un clima educativo positivo y que la enseñanza educativa que reciben los educandos sea de mejor calidad. Lo manifestado fue fundamentado teóricamente por Batista y Pereyra (2020) quienes mencionaron que, la gestión pedagógica representa un enfoque direccionado a conseguir la calidad educativa a partir del diseño, desarrollo y evaluación de los procesos tanto de enseñanza como de aprendizaje.

En lo concerniente al objetivo específico 4, los resultados ostentaron que, hubo relación positiva y directa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional, dado que se logró alcanzar un valor de significancia de 0.000 y un valor correlacional de positivo considerable de 0.793. Del mismo modo, tales resultados coincidieron con la indagación presentada por Carbo (2023) quien a partir de sus resultados logró concluir que, la gestión educativa (GE) se asoció directamente con el clima laboral (CL) en una I.E., dado que manifestó que entre las variables hubo un valor correlacional positivo y fuerte de 0.791 y la p valor fue de 0.000; además manifestó que, en lo referido al nivel de la GE el 22.5% de los docentes dijo que este es medio y el 77.5% señaló que es alto; mientras que, respecto al nivel de CL, el 48% indicó que este es bajo y el 52% señaló que es bueno. Por otro lado, también se halló la indagación presentada por León (2019) quien mediante sus resultados concluyó que, el clima organizacional (CO) se asoció directamente con la gestión administrativa de una I.E, dado se alcanzó un valor de p valor inferior a 0.05 y un valor correlacional equivalente a 0.561; además manifestó que, referido al nivel de la GA, el 100% de los docentes indicó que esta es baja; mientras que, en lo concerniente al nivel CI, el 90.0% señaló que es medio y el 10% alto. Mientras que, Baharuddin y Idris (2020) en su estudio concluyó que, la aplicación de la Gestión educativa (GE) sí mejoró en los docentes su rendimiento escolar en un ambiente educativo.

Asimismo, se halló la indagación expuesta por, Reyes (2023) quien logró con concluir a partir de sus resultados que, la gestión educativa (GE) se asoció demostrativamente con el clima institucional (CI), dado que el valor correlacional

fue de 0.843 y el valor de p valor fue inferior a 0.05, además señaló que, referido al nivel de la GE por parte de los docentes, el 100% manifestó que esta es alta, mientras que, el CI, el 6.7% señaló que es regular y el 93.3% que es bueno. Mientras que, la indagación de Slovakia, Barnová et al. (2022) concluyó que, los estilos de estilos de liderazgo (EL) se asoció demostrativamente con el clima organizacional (CO) de los docentes, tras un p valor <0.05. Ambas indagaciones, fueron similares a los resultados alcanzados en la presente indagación, además evidenció cuán importante es que se desarrollen a nivel institucional una adecuada gestión comunitaria, así los educandos juntamente con los docentes, de modo que sí podrán desarrollar un buen ambiente. Lo manifestado fue fundamentado teóricamente bajo lo expuesto por Brito et al. (2019) quien definió que, la gestión institucional viene a representar las adecuaciones, así como las decisiones concretas, estratégicas y también las evaluables las cuales están direccionadas hacia el logro respecto a los objetivos generales de la institución.

VI. Conclusiones

Primero: Se estableció una correlación significativa ($R_s = 0.794$) entre gestión educativa y clima organizacional, destacando la importancia del ambiente laboral en la motivación y prácticas docentes, lo que incide directamente en la calidad de la enseñanza. Esto ha quedado confirmado que a mayor gestión educativa, se puede esperar una mejora significativa del clima organizacional en el personal evaluado.

Segundo: Se confirmó una conexión considerable ($R_s = 0.777$) entre gestión institucional y clima organizacional, evidenciando que un entorno laboral positivo mejora la cooperación y alineación de metas en la institución educativa, fortaleciendo su identidad y la pertenencia del personal. Esto ha quedado confirmado que a mayor gestión institucional, se puede esperar una mejora significativa del clima organizacional en el personal evaluado.

Tercero: Se evidenció un vínculo significativo ($R_s = 0.702$) entre gestión administrativa y clima organizacional, revelando que un ambiente organizacional positivo influye en la eficacia de la gestión, optimizando recursos y mejorando las prácticas administrativas en entidades educativas. Esto ha quedado confirmado que a mayor gestión administrativa, se puede esperar una mejora significativa del clima organizacional en el personal evaluado.

Cuarto: Se demostró una asociación media ($R_s = 0.732$) entre gestión pedagógica y clima organizacional, indicando que un ambiente laboral colaborativo y de apoyo propicia la implementación de estrategias educativas innovadoras y el desarrollo profesional del docente. Esto ha quedado confirmado que a mayor gestión pedagógica, se puede esperar una mejora significativa del clima organizacional en el personal evaluado.

Quinto: El análisis reveló que la gestión comunitaria, con un fuerte respaldo estadístico ($R_s = 0.793$), se beneficia del clima organizacional para fortalecer lazos con la comunidad, permitiendo que las iniciativas

educativas trasciendan y enriquezcan tanto a la institución como a su entorno. Esto ha quedado confirmado que a mayor gestión comunitaria, se puede esperar una mejora significativa del clima organizacional en el personal evaluado.

VII. Recomendaciones

Primera: Se recomienda al director de la institución educativa pública en cuestión implementar un programa integral de formación y desarrollo para los docentes que potencie habilidades de liderazgo y gestión, con el propósito de fortalecer los vínculos entre la gestión educativa y el clima organizacional. Este programa debería incluir talleres de comunicación efectiva, técnicas de resolución de conflictos y construcción de equipos de trabajo colaborativos, con el fin de promover un ambiente de cooperación y respeto mutuo que se refleje en la mejora del clima organizacional.

Segundo: Se recomienda al encargado de la gestión institucional implementar un sistema de retroalimentación periódica y bidireccional entre la administración y el personal docente, con la finalidad de identificar áreas de mejoras claras en las dinámicas organizacionales que puedan tener un impacto directo en el clima organizacional. Este sistema podría consistir en encuestas regulares, sesiones de grupo focal y reuniones de revisión entre diversas áreas, que deberán dirigirse a la evaluación y el fortalecimiento de las prácticas de gestión institucional, priorizando siempre el bienestar del personal y la búsqueda de un entorno laboral armónico y productivo.

Tercero: Se recomienda al coordinador académico de la institución educativa analizar y establecer un protocolo integral de auditoría administrativa, que abarque tanto el proceso interno de gestión como el impacto perceptible en el clima organizacional, con el objetivo de incrementar la eficiencia operativa y promover un entorno de trabajo colaborativo y positivo. Dicho protocolo debería incluir evaluaciones regulares, implementación de canales de comunicación efectivos y actividades de team building para fortalecer la cohesión entre el personal, lo cual se traducirá en un mejor ambiente laboral y en optimización de los recursos humanos y materiales.

Cuarto: Se recomienda al coordinador académico implementar un programa de

desarrollo profesional continuo que vincule directamente la gestión pedagógica con el fomento de un clima organizacional óptimo. Este programa implicaría la capacitación en técnicas de enseñanza innovadoras y habilidades interpersonales para el personal docente, monitoreo y retroalimentación constante sobre las prácticas pedagógicas y el bienestar emocional, así como la creación de espacios de diálogo que refuercen la visión y misión de la institución. Todo esto con el fin de generar un ambiente de respeto mutuo, aprendizaje colaborativo y compromiso con la excelencia educativa.

Quinto: Se recomienda al jefe de Recursos Humanos de la institución educativa en estudio implementar un programa integral de gestión comunitaria, que involucre la participación de todos los miembros de la organización y que esté encaminado a fortalecer el clima organizacional. Esta iniciativa debe incluir talleres de comunicación efectiva, actividades de team building y la creación de espacios de diálogo que permitan la expresión de inquietudes y sugerencias. La finalidad es fomentar un ambiente de trabajo colaborativo donde prevalezca el respeto y la empatía, lo que contribuirá a mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, repercutiendo positivamente en su desempeño laboral.

Referencias

- Aliaga, H. (2020). *Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40021/Aliaga_AH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Andyani, H., Setyosari, P., Wiyono, B. y Djatmika, E. (2020). Does technological pedagogical content knowledge impact on the use of ICT in pedagogy? *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(3), 126-139. doi:10.3991/ijet.v15i03.11690
- Aouad, J., y Bento, F. (2020). A complexity perspective on parent-teacher collaboration in special education: Narratives from the field in lebanon. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(1), 15 – 19. doi:10.3390/joitmc6010004
- Aragon, H. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de una institución educativa de Pomacanchi, Cusco, 2021* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68948>
- Arguello, M. (2019). *Gestión administrativa y clima organizacional de los docentes en una institución educativa de Guayaquil 2018* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41128>
- Ascorra, P., Cuadros, O., Cárdenas, K., y García, J. (2020). Self-perception of school coexistence management in chilean district local educational administrators. *Psicoperspectivas*, 19(1), 1-13. doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL19-ISSUE1-FULLTEXT-1827
- Asha, L, Morganna, R., Warsah, I., y Alfarabi. (2022). Teacher collaborative metacognitive feedback as the application of teacher leadership concept to scaffold educational management students' metacognition. *European Journal of Educational Research*, 11(2), 981-993. doi:10.12973/eu-

jer.11.2.981

- Aturupane, H., Glewwe, P., Utsumi, T., Wisniewski, S., y Shojo, M. (2022). The impact of sri lanka's school-based management programme on teachers' pedagogical practices and student learning: Evidence from a randomised controlled trial. *Journal of Development Effectiveness*, 14(4), 285-305. doi:10.1080/19439342.2022.2029540
- Baharuddin, E. y Idris, M. (2020). Implementation of Educational Management Principles to Improve Teachers' Performance SMKN 6 Bone South Sulawesi. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 619(1), 1-4. <https://www.atlantis-press.com/article/125966806.pdf>
- Barnová, S., Trel'ová, S., Krásna, S., Benová, E., Hasajová, L. y Gabrhelová, G. (2022). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. *Societies*, 12 (192), 1-16. <https://www.mdpi.com/2075-4698/12/6/192>
- Batista, N. y Pereyra, M. (2020). The democratic management of the public school in contexts of local educational reforms: A comparative study between brazil and spain. *Education Policy Analysis Archives*, 28 (1), 1718-1732 doi:10.14507/epaa.28.4285
- Bosa, V. (2021). Methods for identifying communicative and organisational skills in professional training of future foreign language teachers by tools of modern informational technologies. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(1), 317-327. doi:10.18844/cjes.v16i1.5530
- Brito, R., Siveres, L., y Cunha, C. (2019). The use of indicators for qualitative evaluation of social environmental educational projects: Participatory management in the school environment. *Ensaio*, 27(104), 610-630. doi:10.1590/S0104-40362019002701991
- Carbo, J. (2023). *Gestión educativa y clima laboral en los docentes de una unidad educativa de Guayaquil, 2022* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107065/Carbo>

[RJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

- Chipana, M. (2021). *Gestión educativa en el clima organizacional de la Institución Educativa Cibert - Uni en el distrito de Vitarte, año 2021* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73347/Chipana_BMA-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Craig, I. (2021). Whatever happened to educational management? the case for reinstatement. *Management in Education*, 35(1), 52-57. doi:10.1177/0892020620962813
- Dias, S., Moreira, J. y Ferreira, A. (2020). Assessment of university teachers on their digital competences. *Qwerty*, 15(1), 50-69. doi:10.30557/QW000025
- Dias, S., y Moreira, J. (2020). Assessment of high school teachers on their digital competences. *Magis*, 13 (1), 01-21. doi:10.11144/Javeriana.m13.ahst
- Díaz, M. (2021). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de la REI 14-UGEL 02 de Lima Metropolitana, año 2020* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20_500.12692/57771
- Dilekçi, Ü., y Limon, İ. (2020). Investigation of teachers' perceptions of "Communication overload" related to covid-19 pandemic. *Milli Egitim*, 49(1), 231-252. doi:10.37669/milliegitim.776450
- Dogus, Y. (2019). A qualitative research on organisational peace in schools. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 14(4), 661-675. doi:10.18844/cjes.v11i4.4486
- English, F (2022). The palgrave handbook of educational leadership and management discourse. *The palgrave handbook of educational leadership and management discourse* (pp. 1-1994) doi:10.1007/978-3-030-99097-8
- Gairin, J. y Mercader, C. (2021). *La gestión de los centros educativos en situación de confinamiento en Iberoamérica* [Informe técnico]. Red AGE. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2020/236704/Informe_RedAGE2020.pdf

- Gómez, I., Valdés, R., González, I., y Vargas, F. (2021). Inclusive leadership: Good managerial practices to address cultural diversity in schools. *Social Inclusion*, 9(4), 69-80. doi:10.17645/si.v9i4.4611
- Guerra, J. (2020). El constructivismo en la educación y el aporte de la teoría sociocultural de Vygotsky para comprender la construcción del conocimiento en el ser humano. *Revista Dilemas Contemporáneos*, 7 (2), 1 – 12. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2033>
- Hernández J., y Álvarez, J. (2021). Educational management of confinement by COVID-19: Teacher perception in Spain. *Revista Española De Educación Comparada*, (38), 129-150. doi:10.5944/REEC.38.2021.29017
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hoel, T., Chen, W., y Yu, L. (2020). Teachers' perceptions of data management as educational resource: A comparative case study from China and Norway. *Nordic Journal of Digital Literacy*, 15(3), 178-189. doi:10.18261/issn.1891-943x-2020-03-04
- Huda, S., Tsani, I., Syazali, M., Umam, R., y Jermisittiparsert, K. (2020). The management of educational system using three law Auguste Comte: A case of Islamic schools. *Management Science Letters*, 10(3), 617-624. doi:10.5267/j.msl.2019.9.018
- Hudson, J. y Hudson, B. (2019). Aspironaut: A rural high school pipeline to increase diversity in STEM. *Nature Reviews Nephrology*, 15(10), 591-592. doi:10.1038/s41581-019-0190-z
- Inoue, M. (2022). Restructure of forest management contents in forest and forestry education in Japanese agricultural vocational high schools: Analysis based on the Ministry's official guidelines for school teaching. *Nihon Ringakkai Shi/Journal of the Japanese Forestry Society*, 104(5), 274-285. doi:10.4005/jjfs.104.274

- Lemos, M., y Liberali, F. (2019). The creative chain of activities towards educational management transformation: Findings from an intravention case study. *International Journal of Educational Management*, 33(7), 1718-1732. doi:10.1108/IJEM-08-2017-0219
- León, M. (2019). *Clima organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Unidad educativa Daule - Ecuador, 2018* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39459>
- Lima, M. y Paes, C. (2021). Transition to high school: Policy management of flow correction and educational trajectories. *Education Policy Analysis Archives*, 29 (1) , 1718-1732 doi:10.14507/EPAA.29.3990
- Mahumot, G. (2020). Schools' Fiscal Management, Organizational Climate and Teachers' Morale. *Journal of World Englishes and Educational Practices (JWEPP)*, 2(2), 1-11. <https://al-kindipublisher.com/index.php/jwepp/article/view/27/24>
- Marcelo, E. (2020). *Gestión educativa y Clima institucional en docentes de la I.E. Pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49045>
- MINEDU (2022). *Estudio virtual muestra afectación en aprendizajes de estudiantes debido a la pandemia*. Ministerio de Educación. <http://umc.minedu.gob.pe/estudio-virtual-muestra-afectacion-en-aprendizajes-de-estudiantes-debido-a-la-pandemia/>
- Montoya, J. y Gómez, M. (2019). Quality of education regarding community management in nine educational establishments of medellín: 2010 to 2013. *Revista Colombiana De Educacion*, 1(77), 1-22. doi:10.17227/rce.num77-4925
- Moorosi, P. (2021). Representations of school leadership and management in africa: A postcolonial reading. *Research in Educational Administration and Leadership*, 6(3), 692-722. doi:10.30828/REAL/2021.3.6

- Morales, s. (2020). *Gerencia educativa y gestión docente en una Institución Educativa de Guayaquil, 2020* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62633>
- Moretti, G. (2019). Training and research with the master in «Leadership and management in education» of the roma tre university, department of education. *Journal of Educational, Cultural and Psychological Studies*, 2019(20), 261-264. doi:10.7358/ecps-2019-020-more
- Murrugarra, J. (2020). *Clima organizacional y Gestión pedagógica en la Institución Educativa de educación secundaria “José Andrés Rázuri”, San Pedro de Lloc, 2019* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44560>
- Ochmann, S., Owolabi, K., Olatunji, F., Okunlola, N., y Vollmer, S. (2022). The impact of grants in combination with school-based management trainings on primary education: A cluster-randomized trial in northern nigeria. *Journal of Development Effectiveness*, 14(3), 189-208. doi:10.1080/19439342.2021.2007980
- Otálvaro, A. (2021). Más allá de lo disciplinar: dimensiones epistemológicas, pragmáticas y administrativas de la Academia en Ciencias Humanas y Sociales. *Revista Conrado*, 17 (53), 474 – 483. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2189>
- Prastiawan, A., Gunawan, I., Purnama, A. y Arif, D. (2020). Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 508(1), 1-4. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icite-20/125948741>
- Reyes, A. (2023). *Gestión directiva y clima institucional en una Institución Educativa de un distrito de Ayabaca – Piura* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106489/Reyes_BA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Rosas, M. (2021). *Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa*

Nº 1237 Ate, 2021 [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67516/Rosas_BMC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* [Informe técnico]. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, J. y Pinargote, E. (2020). Modelos de gestión de la calidad para organizaciones educativas. *Revista científica multidisciplinaria arbitrada Yachasun*, 4 (7), 177 – 191.
<https://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/44>

Sánchez, R. (2019). Influencia de la teoría de Piaget en la enseñanza de la Física. *Revista Latin American*, 13 (3), 1 – 12.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7553950>

Soto, L. (2021). Organizational climate and teaching performance in a private educational institution. *Psychology and education*, 58(4), 1191-1204.
<http://psychologyandeducation.net/pae/index.php/pae/article/view/4801/4213>

Tintoré, M., Gairín, J., Cabral, I., Matías, J., y Serrao, R. (2022). Management model, leadership and autonomy in portuguese and spanish public schools: A comparative analysis. *Cogent Education*, 9(1) , 1718-1732
doi:10.1080/2331186X.2022.2105553

Vargas, K. y Acuña, J. (2020). El constructivismo en las concepciones pedagógicas y epistemológicas de los profesores. *Revista Innova Educación*, 2 (4), 555 – 575. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/119>

Vega, N. (2021). *Gestión educativa y clima laboral en la institución educativa integrada n.º 0662 Adolfo Paredes Rengifo, Picota – 2021* [Tesis de nivel de posgrado]. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70851/Vega_SN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Yaakob, M., Yusof, M. y Ibrahim, M. (2019). Exploring strategic management and teachers workload in school. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(6), 258-261. doi:10.35940/ijeat.F1041.0986S319
- Yukhong, C., Phuwanatwichit, T., Mangkhang, C., y Sarobol, A. (2019). Socialization concepts and educational management development to create muslim citizenship through private islamic schools in the southern border provinces of thailand. *International Journal of Islamic Thought*, 15 (1), 27-34. doi:10.24035/ijit.15.2019.003
- Yusup, I., Suhada, I., Ukit, Muttaqin, M., y Karman, G.. (2023). Students' creative thinking skill in making educational institution planning through project based learning in education management course. *Paper presented at the AIP Conference Proceedings*, , 2572 (1) , 1718-1732 doi:10.1063/5.0135176

Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023?	Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Existe relación significativa entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023	Gestión educativa	Tipo de investigación Tipo básica
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Enfoque de investigación Cuantitativo
<ul style="list-style-type: none"> • (1) ¿Cuál es la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional? • (2) ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional? • (3) ¿Cuál es la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional? • (4) ¿Cuál es la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional? 	<ul style="list-style-type: none"> • (1) Identificar la relación entre la gestión institucional y el clima organizacional • (2) Identificar la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional • (3) Identificar la relación entre la gestión pedagógica y el clima organizacional • (4) Identificar la relación entre la gestión comunitaria y el clima organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • (1) Existe relación significativa entre la gestión institucional y el clima organizacional • (2) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el clima organizacional • (3) Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y el clima organizacional • (4) Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y el clima organizacional. 	Gestión institucional Gestión administrativa Gestión pedagógica Gestión comunitaria Variable 2 Clima organizacional Dimensiones Supervisión Comunicación Condiciones laborales Autorrealización	Diseño de la investigación: Diseño experimental transversal correlacional Población y muestra Población: 97 docentes Muestra: 97 docentes Técnica de recolección de datos Instrumento Encuesta Cuestionario

Anexo 2 Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión educativa	Corresponde a ser el conjunto de procesos o decisiones que se llevan a cabo dentro del ámbito académico, con la finalidad de poder mejorar de manera significativa la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje (Rosas, 2021).	Mediante el uso del cuestionario, se contó con la posibilidad de valorar la perspectiva de los docentes de la entidad en estudio, en referencia con la gestión educativa dentro de su entorno laboral, tomando en consideración al ámbito institucional, administrativo, pedagógico y comunitario.	Gestión institucional	Organización Relaciones Normativa	Ordinal Nivel bajo (1 – 33) Nivel medio (34 – 66) Nivel alto (67 – 100)
			Gestión administrativa	Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros	
			Gestión pedagógica	Supervisión Práctica pedagógica Capacitación	
			Gestión comunitaria	Necesidades Organización Acción comunitaria Informes	
			Supervisión	Delegación	
Variable 2: Clima organizacional	Toma como punto de partida a la prevalencia que se tiene en una organización el ambiente colectivo, en donde la comunidad debe de ser el eje de desarrollo, tanto para el trabajo como para garantizar el aprendizaje de sus integrantes (Aliaga, 2020).	Contando con la incidencia del cuestionario, se pudo valorar la percepción del personal docente, en cuanto a la supervisión, comunicación, condiciones en las que desarrollan sus labores y la capacidad de autorrealización.	Comunicación	Retroalimentación Herramientas de optimización	Ordinal Nivel bajo (1 – 33) Nivel medio (34 – 66) Nivel alto (67 – 100)
			Condiciones laborales	Información Recompensa	
			Autorrealización	Espacios de comunicación Sentido de pertenencia	



Gestión educativa y clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima ,2023

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

GESTIÓN EDUCATIVA

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Gestión institucional						
1.	¿Consideras que la estructura organizativa actual de la institución permite una adecuada implementación de los planes y estrategias de mejora educativa?					
2.	¿Considerando la distribución de responsabilidades y roles institucionales, ¿consideras que facilita la eficiencia en los procesos ligados a la gestión educativa?					
3.	¿Crees que las relaciones internas y externas que mantiene la institución educativa, tales como con los padres, otras instituciones y la sociedad en general, impactan significativamente en el éxito de la gestión educativa?					
4.	Con relación a las interacciones con otras instituciones educativas y entidades relevantes, ¿consideras que estas alianzas aportan mayor valor y estabilidad a la gestión escolar?					
5.	¿El cumplimiento de las regulaciones y normas por parte de la institución incide directamente en la calidad y eficacia de la gestión educativa?					
Gestión administrativa						
6.	¿Consideras que las habilidades administrativas del personal directivo influyen de manera significativa en el desempeño educativo de los alumnos?					

7. ¿Consideras que la implementación de estrategias para el desarrollo profesional continuo de los docentes es un componente esencial para la eficacia de la administración educativa?

8. ¿Estás de acuerdo con que la administración eficiente de los recursos físicos de una institución tiene un efecto directo en la calidad de la educación impartida?

9. ¿Estás de acuerdo en que una gestión financiera sólida y transparente puede proporcionar una mayor capacidad para mejorar la educación proporcionada a los estudiantes?

10. ¿Consideras que el correcto despliegue y uso de tecnologías educativas adecuadas resulta en una mejora en la administración educativa?

Gestión pedagógica

11. ¿Consideras que el monitoreo constante y sistemático de las estrategias de enseñanza contribuye significativamente a la gestión pedagógica en tu institución educativa?

12. ¿Consideras que la evaluación sistemática y constructiva de las actividades didácticas permite una mejora continua en la gestión educativa de la institución?

13. ¿En tu IE existe una relación entre el éxito del rendimiento estudiantil y el uso de una diversidad de técnicas y métodos de enseñanza?

14. ¿Estás en constancia con la idea de que el empleo de recursos y materiales innovadores en el aula refuerza el impacto de la gestión pedagógica en el aprendizaje de los alumnos?

15. ¿Estás de acuerdo con la afirmación de que las oportunidades de desarrollo profesional frecuentes y pertinentes para los docentes fortalecen la calidad de la gestión pedagógica?

Gestión comunitaria

16. ¿Consideras que los esfuerzos mancomunados de la comunidad pueden contribuir sustancialmente en la identificación y satisfacción de las necesidades educativas primordiales de la institución?

17. ¿Estás convencido de que la unión de la comunidad y la escuela puede resultar en una mejor identificación y solución a las dificultades y requerimientos de los alumnos?

18. En tu opinión, ¿la activa participación de la comunidad en la organización de actividades y eventos escolares mejora la calidad de la educación y la experiencia de aprendizaje?

19. ¿Piensas que el compromiso comunitario en la planificación y ejecución de estrategias educativas puede optimizar la eficacia de la institución escolar?

20. ¿Crees que la gestión y dirección escolar se ven fortalecidas por la acción y el involucramiento constante de la comunidad educativa?

CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Supervisión						
1.	¿Consideras que la regularidad con la que se presentan los informes sobre el estado de la institución fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo?					
2.	¿Crees que la transparencia y la precisión en los informes de gestión, resultan determinantes en el fortalecimiento del clima organizacional?					
3.	¿Estás de acuerdo en que la distribución equitativa de responsabilidades y la delegación efectiva de tareas, son esenciales para mantener un clima laboral armonioso?					
4.	¿Consideras que el nivel de confianza depositado en el personal docente, a través de la delegación de responsabilidades, influye de manera directa en la salud del ambiente laboral?					
5.	¿Creerías acertado afirmar que la capacidad de los líderes para delegar adecuadamente afecta la percepción del clima organizacional?					
Comunicación						
6.	¿Considera que la retroalimentación brindada por los superiores hacia los docentes contribuye positivamente al ambiente laboral?					
7.	¿Cree que la capacidad de los docentes para expresar sus ideas y comentarios a la dirección mejora el clima organizacional en la institución?					
8.	¿Está de acuerdo con que una retroalimentación constante y constructiva entre los colegas docentes puede mejorar la atmósfera de trabajo y por ende, el clima organizacional?					
9.	¿Está convencido de que la utilización de herramientas de comunicación modernas potencia el clima organizacional al facilitar la interacción entre los docentes?					
10.	¿Considera que la eficacia del clima organizacional se ve reforzada cuando se utilizan estrategias de mejora en la comunicación entre docentes?					
Condiciones laborales						
11.	En relación con las políticas y reglamentos de su institución, ¿considera que son adecuados y proporcionan un ambiente de trabajo equilibrado y propicio para cada miembro del personal?					
12.	¿Cree que el entorno laboral en su institución contribuye a una comunicación clara y coherente, favoreciendo la resolución de problemas y los desafíos laborales?					
13.	Respecto al clima organizacional de su institución, ¿siente que existe una equidad en la distribución de responsabilidades y asignación de recursos?					
14.	En términos de bienestar y satisfacción laboral, ¿considera					

que su institución cuenta con mecanismos apropiados para evaluar y mejorar estas condiciones de trabajo?

15. Considerando el contexto de su entorno laboral en una institución educativa pública de Lima, ¿percibe que su potencial y capacidad son adecuadamente reconocidos y recompensados?
-

Autorrealización

16. ¿Considera usted que la promoción de la comunicación efectiva dentro de la institución puede maximizar el potencial individual de los docentes y por ende, su satisfacción laboral?
-

17. ¿Piensa que la frecuencia y calidad de las interacciones comunicativas en la institución propician su desarrollo personal y profesional?
-

18. ¿Considera que el apoyo que recibe dentro de la institución le permite evolucionar como profesional y esto impacta positivamente en el ambiente laboral?
-

19. ¿Cree usted que el sentido de pertenencia hacia la institución educativa promueve su autodesarrollo y mejora el ambiente laboral?
-

20. ¿Opina que su compromiso personal con la institución y su identificación con los objetivos de esta favorecen su autosatisfacción laboral y el ambiente de trabajo?
-

Anexo 4 Validación por expertos

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la calidad de la educación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	Martha del Pilar Torres Céspedes
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Educación; gestión pública; investigadora pedagógica
Institución donde labora:	Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Monterrico
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación:	<ul style="list-style-type: none">• Desempeño Docente y el Acompañamiento Pedagógico de los docentes formadores de la Especialidad de Educación Primaria del IPNM-Monterrico.• Programa de estrategias formativas a distancia para el desarrollo de prácticas pedagógicas en los docentes formadores del IESP Manuel Gonzáles Prada.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023
Autora:	Milicic Orellana, Liliana María
Procedencia:	Lima
Administración:	Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	La escala está compuesta por 2 variables, primera variable Gestión educativa con cuatro dimensiones; segunda variable Clima organizacional con cuatro dimensiones constituida con un total de 40 ítems, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL (Escala de Likert)	Deficiente Regular Bueno	Que no alcanza el nivel el grado o el nivel considerado normal. Que presenta similitud o continuidad en su conjunto, desarrollo, distribución o duración. Que tiene bondad desde el punto de vista moral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado de la escala de Likert elaborado por Milicic Orellana, Liliana María quien toma las dimensiones de Rosas (2021) para la variable gestión educativa y las dimensiones de Aliaga (2020) para la variable clima organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Dimensión 1: Gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización Relaciones Normativa	¿Consideras que la estructura organizativa actual de la institución permite una adecuada implementación de los planes y estrategias de mejora educativa?	4	4	4	
	¿Considerando la distribución de responsabilidades y roles institucionales, ¿consideras que facilita la eficiencia en los procesos ligados a la gestión educativa?	4	4	4	
	¿Crees que las relaciones internas y externas que mantiene la institución educativa, tales como con los padres, otras instituciones y la sociedad en general, impactan significativamente en el éxito de la gestión educativa?	4	4	4	
	Con relación a las interacciones con otras instituciones educativas y entidades relevantes, ¿consideras que estas alianzas aportan mayor valor y estabilidad a la gestión escolar?	4	4	4	

	¿El cumplimiento de las regulaciones y normas por parte de la institución incide directamente en la calidad y eficacia de la gestión educativa?	4	4	4	
--	---	---	---	---	--

Dimensión 2: Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros	¿Consideras que las habilidades administrativas del personal directivo influyen de manera significativa en el desempeño educativo de los alumnos?	4	4	4	
	¿Consideras que la implementación de estrategias para el desarrollo profesional continuo de los docentes es un componente esencial para la eficacia de la administración educativa?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con que la administración eficiente de los recursos físicos de una institución tiene un efecto directo en la calidad de la educación impartida?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo en que una gestión financiera sólida y transparente puede proporcionar una mayor capacidad para mejorar la educación proporcionada a los estudiantes?	4	4	4	
	¿Consideras que el correcto despliegue y uso de tecnologías educativas adecuadas resulta en una mejora en la administración educativa?	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión Práctica pedagógica Capacitación	¿Consideras que el monitoreo constante y sistemático de las estrategias de enseñanza contribuye significativamente a la gestión pedagógica en tu institución educativa?	4	4	4	
	¿Consideras que la evaluación sistemática y constructiva de las actividades didácticas permite una mejora continua en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	
	¿En tu IE existe una relación entre el éxito del rendimiento estudiantil y el uso de una diversidad de técnicas y métodos de enseñanza?	4	4	4	

	¿Estás en constancia con la idea de que el empleo de recursos y materiales innovadores en el aula refuerza el impacto de la gestión pedagógica en el aprendizaje de los alumnos?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la afirmación de que las oportunidades de desarrollo profesional frecuentes y pertinentes para los docentes fortalecen la calidad de la gestión pedagógica?	4	4	4	

Dimensión 4: Gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades Organización Acción comunitaria	¿Consideras que los esfuerzos mancomunados de la comunidad pueden contribuir sustancialmente en la identificación y satisfacción de las necesidades educativas primordiales de la institución?	4	4	4	
	¿Estás convencido de que la unión de la comunidad y la escuela puede resultar en una mejor identificación y solución a las dificultades y requerimientos de los alumnos?	4	4	4	
	En tu opinión, ¿la activa participación de la comunidad en la organización de actividades y eventos escolares mejora la calidad de la educación y la experiencia de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Piensas que el compromiso comunitario en la planificación y ejecución de estrategias educativas puede optimizar la eficacia de la institución escolar?	4	4	4	
	¿Crees que la gestión y dirección escolar se ven fortalecidas por la acción y el involucramiento constante de la comunidad educativa?	4	4	4	

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Informes Delegación	¿Consideras que la regularidad con la que se presentan los informes sobre el estado de la institución fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo?	4	4	4	

	¿Crees que la transparencia y la precisión en los informes de gestión, resultan determinantes en el fortalecimiento del clima organizacional?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo en que la distribución equitativa de responsabilidades y la delegación efectiva de tareas, son esenciales para mantener un clima laboral armonioso?	4	4	4	
	¿Consideras que el nivel de confianza depositado en el personal docente, a través de la delegación de responsabilidades, influye de manera directa en la salud del ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Creerías acertado afirmar que la capacidad de los líderes para delegar adecuadamente afecta la percepción del clima organizacional?	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación Herramientas de optimización	¿Considera que la retroalimentación brindada por los superiores hacia los docentes contribuye positivamente al ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Cree que la capacidad de los docentes para expresar sus ideas y comentarios a la dirección mejora el clima organizacional en la institución?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con que una retroalimentación constante y constructiva entre los colegas docentes puede mejorar la atmósfera de trabajo y por ende, el clima organizacional?	4	4	4	
	¿Está convencido de que la utilización de herramientas de comunicación modernas potencia el clima organizacional al facilitar la interacción entre los docentes?	4	4	4	
	¿Considera que la eficacia del clima organizacional se ve reforzada cuando se utilizan estrategias de mejora en la comunicación entre docentes?	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	--------------------------------

Información Recompensa	En relación con las políticas y reglamentos de su institución, ¿considera que son adecuados y proporcionan un ambiente de trabajo equilibrado y propicio para cada miembro del personal?	4	4	4	
	¿Cree que el entorno laboral en su institución contribuye a una comunicación clara y coherente, favoreciendo la resolución de problemas y los desafíos laborales?	4	4	4	
	Respecto al clima organizacional de su institución, ¿siente que existe una equidad en la distribución de responsabilidades y asignación de recursos?	4	4	4	
	En términos de bienestar y satisfacción laboral, ¿considera que su institución cuenta con mecanismos apropiados para evaluar y mejorar estas condiciones de trabajo?	4	4	4	
	Considerando el contexto de su entorno laboral en una institución educativa pública de Lima, ¿percibe que su potencial y capacidad son adecuadamente reconocidos y recompensados?	4	4	4	

Dimensión 4: Autorrealización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de comunicación Sentido de pertenencia	¿Considera usted que la promoción de la comunicación efectiva dentro de la institución puede maximizar el potencial individual de los docentes y por ende, su satisfacción laboral?	4	4	4	
	¿Piensa que la frecuencia y calidad de las interacciones comunicativas en la institución propician su desarrollo personal y profesional?	4	4	4	
	¿Considera que el apoyo que recibe dentro de la institución le permite evolucionar como profesional y esto impacta positivamente en el ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que el sentido de pertenencia hacia la institución educativa promueve su autodesarrollo y mejora el ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Opina que su compromiso personal con la institución y su identificación con los objetivos de esta favorecen su autosatisfacción laboral y el ambiente de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 09393982

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la calidad de la educación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	<i>Emperatriz Velásquez Pajares</i>
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	<i>Práctica e investigación</i>
Institución donde labora:	<i>IEP "Gabriel García Márquez VMT"</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación:	<i>Investigación Acción Práctica.</i>

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023
Autora:	Milicic Orellana, Liliana María
Procedencia:	Lima
Administración:	Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	La escala está compuesta por 2 variables, primera variable Gestión educativa con cuatro dimensiones; segunda variable Clima organizacional con cuatro dimensiones constituida con un total de 40 ítems, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL (Escala de Likert)	Deficiente Regular bueno	Que no alcanza el nivel el grado o el nivel considerado normal. Que presenta similitud o continuidad en su conjunto, desarrollo, distribución o duración. Que tiene bondad desde el punto de vista moral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado de la escala de Likert elaborado por Milicic Orellana, Liliانا María quien toma las dimensiones de Rosas (2021) para la variable gestión educativa y las dimensiones de Aliaga (2020) para la variable clima organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DIMENSIONES	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. A veces	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Casi siempre	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. Nunca	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. A veces	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Casi siempre	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Siempre	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Nunca	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. A veces	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Casi siempre	El ítem es relativamente importante.
	4.Siempre	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Dimensión 1: Gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización Relaciones Normativa	¿Consideras que la estructura organizativa actual de la institución permite una adecuada implementación de los planes y estrategias de mejora educativa?	4	4	4	
	¿Considerando la distribución de responsabilidades y roles institucionales, ¿consideras que facilita la eficiencia en los procesos ligados a la gestión educativa?	4	4	4	
	¿Crees que las relaciones internas y externas que mantiene la institución educativa, tales como con los padres, otras instituciones y la sociedad en general, impactan significativamente en el éxito de la gestión educativa?	4	4	4	
	Con relación a las interacciones con otras instituciones educativas y entidades relevantes, ¿consideras que estas alianzas aportan mayor valor y estabilidad a la gestión escolar?	4	4	4	
	¿Opinas que el cumplimiento de las regulaciones y normas por parte de la institución incide directamente en la calidad y eficacia de la gestión educativa?	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros	¿Consideras que las habilidades administrativas del personal directivo influyen de manera significativa en el desempeño educativo de los alumnos?	4	4	4	
	¿Consideras que la implementación de estrategias para el desarrollo profesional continuo de los docentes es un componente esencial para la eficacia de la administración educativa?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con que la administración eficiente de los recursos físicos de una institución tiene un efecto directo en la calidad de la educación impartida?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo en que una gestión financiera sólida y transparente puede proporcionar una mayor capacidad para	4	4	4	

	mejorar la educación proporcionada a los estudiantes?				
	¿Consideras que el correcto despliegue y uso de tecnologías educativas adecuadas resulta en una mejora en la administración educativa?	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión Práctica pedagógica Capacitación	¿Consideras que el monitoreo constante y sistemático de las estrategias de enseñanza contribuye significativamente a la gestión pedagógica en tu institución educativa?	4	4	4	
	¿Consideras que la evaluación sistemática y constructiva de las actividades didácticas permite una mejora continua en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	
	¿Crees que es evidente una correlación significativa entre el éxito del rendimiento estudiantil y el uso de una diversidad de técnicas y métodos de enseñanza en tu establecimiento escolar?	4	4	4	
	¿Estás en consonancia con la idea de que el empleo de recursos y materiales innovadores en el aula refuerza el impacto de la gestión pedagógica en el aprendizaje de los alumnos?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la afirmación de que las oportunidades de desarrollo profesional frecuentes y pertinentes para los docentes fortalecen la calidad de la gestión pedagógica?	4	4	4	

Dimensión 4: Gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades Organización Acción comunitaria	¿Consideras que los esfuerzos mancomunados de la comunidad pueden contribuir sustancialmente en la identificación y satisfacción de las necesidades educativas primordiales de la institución?	4	4	4	
	¿Estás convencido de que la unión de la comunidad y la escuela puede resultar en una mejor identificación y solución a las dificultades y requerimientos de los alumnos?	4	4	4	

	En tu opinión, ¿la activa participación de la comunidad en la organización de actividades y eventos escolares mejora la calidad de la educación y la experiencia de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Pensas que el compromiso comunitario en la planificación y ejecución de estrategias educativas puede optimizar la eficacia de la institución escolar?	4	4	4	
	¿Crees que la gestión y dirección escolar se ven fortalecidas por la acción y el involucramiento constante de la comunidad educativa?	4	4	4	

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Informes Delegación	¿Consideras que la regularidad con la que se presentan los informes sobre el estado de la institución fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo?	4	4	4	
	¿Crees que la transparencia y la precisión en los informes de gestión, resultan determinantes en el fortalecimiento del clima organizacional?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo en que la distribución equitativa de responsabilidades y la delegación efectiva de tareas, son esenciales para mantener un clima laboral armonioso?	4	4	4	
	¿Consideras que el nivel de confianza depositado en el personal docente, a través de la delegación de responsabilidades, influye de manera directa en la salud del ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Crees acertado afirmar que la capacidad de los líderes para delegar adecuadamente afecta la percepción del clima organizacional?	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación Herramientas de optimización	¿Considera que la retroalimentación brindada por los superiores hacia los docentes	4	4	4	

	contribuye positivamente al ambiente laboral?				
	¿Cree que la capacidad de los docentes para expresar sus ideas y comentarios a la dirección mejora el clima organizacional en la institución?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con que una retroalimentación constante y constructiva entre los colegas docentes puede mejorar la atmósfera de trabajo y por ende, el clima organizacional?	4	4	4	
	¿Está convencido de que la utilización de herramientas de comunicación modernas potencia el clima organizacional al facilitar la interacción entre los docentes?	4	4	4	
	¿Considera que la eficacia del clima organizacional se ve reforzada cuando se utilizan estrategias de mejora en la comunicación entre docentes?				

Dimensión 3: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información Recompensa	En relación con las políticas y reglamentos de su institución, ¿considera que son adecuados y proporcionan un ambiente de trabajo equilibrado y propicio para cada miembro del personal?	4	4	4	
	¿Cree que el entorno laboral en su institución contribuye a una comunicación clara y coherente, favoreciendo la resolución de problemas y los desafíos laborales?	4	4	4	
	Respecto al clima organizacional de su institución, ¿siente que existe una equidad en la distribución de responsabilidades y asignación de recursos?	4	4	4	
	En términos de bienestar y satisfacción laboral, ¿considera que su institución cuenta con mecanismos apropiados para evaluar y mejorar estas condiciones de trabajo?	4	4	4	
	Considerando el contexto de su entorno laboral en una institución educativa pública de Lima, ¿percibe que su potencial y capacidades son adecuadamente reconocidos y recompensados?	4	4	4	

Dimensión 4: Autorrealización

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de comunicación Sentido de pertenencia	¿Considera usted que la promoción de la comunicación efectiva dentro de la institución puede maximizar el potencial individual de los docentes y por ende, su satisfacción laboral?	4	4	4	
	¿Piensa que la frecuencia y calidad de las interacciones comunicativas en la institución propician su desarrollo personal y profesional?	4	4	4	
	¿Considera que el apoyo que recibe dentro de la institución le permite evolucionar como profesional y esto impacta positivamente en el ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que el sentido de pertenencia hacia la institución educativa promueve su autodesarrollo y mejora el ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Opina que su compromiso personal con la institución y su identificación con los objetivos de esta favorecen su autosatisfacción laboral y el ambiente de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 08020415

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs

et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra
bibliografía

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la calidad de la educación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre y Apellidos del juez:	Telma Suárez Solis
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Subdirectora de Ed. Secundaria Subdirectora Administrativa Coordinadora de Tutoría, Facilitadora UCEL OL.
Institución donde labora:	I.E 7077 EL NAZARENO ISPON Formadora
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación:	- Libro de Trabajo Con Fuentes Históricas Editorial Acribia 2020 Biblioteca Nacional - Libro Inteligencia Emocional y Convivencia escolar 19.10.2018 Biblioteca Nacional. - Artículo Científico "Programas Dejando huellas verdes para el fortalecimiento de la Conciencia Ambiental revista Iberoamericana."

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023
Autora:	Milicic Orellana, Liliana María
Procedencia:	Lima
Administración:	Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes
Significación:	La escala está compuesta por 2 variables, primera variable Gestión educativa con cuatro dimensiones; segunda variable Clima organizacional con cuatro dimensiones constituida con un total de 40 ítems, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en docentes de una institución educativa pública de Lima, 2023

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ORDINAL (Escala de Likert)	Deficiente Regular bueno	Que no alcanza el nivel el grado o el nivel considerado normal. Que presenta similitud o continuidad en su conjunto, desarrollo, distribución o duración. Que tiene bondad desde el punto de vista moral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado de la escala de Likert elaborado por Milicic Orellana, Lilita María quien toma las dimensiones de Rosas (2021) para la variable gestión educativa y las dimensiones de Aliaga (2020) para la variable clima organizacional. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

DIMENSIONES	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. Nunca	El ítem no es claro.
	2. A veces	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Casi siempre	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Siempre	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. Nunca	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. A veces	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.

dimensión o indicador que está midiendo.	3. Casi siempre	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Siempre	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. Nunca	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. A veces	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Casi siempre	El ítem es relativamente importante.
	4. Siempre	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

DIMENSIONES DE LA VARIABLE GESTIÓN EDUCATIVA

Dimensión 1: Gestión institucional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Organización Relaciones Normativa	¿Consideras que la estructura organizativa actual de la institución permite una adecuada implementación de los planes y estrategias de mejora educativa?	4	4	4	
	¿Considerando la distribución de responsabilidades y roles institucionales, ¿consideras que facilita la eficiencia en los procesos ligados a la gestión educativa?	4	4	4	
	¿Crees que las relaciones internas y externas que mantiene la institución educativa, tales como con los padres, otras instituciones y la sociedad en general, impactan significativamente en el éxito de la gestión educativa?	4	4	4	
	Con relación a las interacciones con otras instituciones educativas y entidades relevantes, ¿consideras que estas alianzas aportan mayor valor y estabilidad a la gestión escolar?	4	4	4	
	¿Opinas que el cumplimiento de las regulaciones y normas por parte de la institución incide directamente en la calidad y eficacia de la gestión educativa?	4	4	4	

Dimensión 2: Gestión administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos humanos Recursos materiales Recursos financieros	¿Consideras que las habilidades administrativas del personal directivo influyen de manera significativa en el desempeño educativo de los alumnos?	4	4	4	
	¿Consideras que la implementación de estrategias para el desarrollo profesional continuo de los docentes es un componente esencial para la eficacia de la administración educativa?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con que la administración eficiente de los recursos físicos de una institución tiene un efecto directo en la calidad de la educación impartida?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo en que una gestión financiera sólida y transparente puede proporcionar una mayor capacidad para	4	4	4	

	mejorar la educación proporcionada a los estudiantes?				
	¿Consideras que el correcto despliegue y uso de tecnologías educativas adecuadas resulta en una mejora en la administración educativa?	4	4	4	

Dimensión 3: Gestión pedagógica

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión Práctica pedagógica Capacitación	¿Consideras que el monitoreo constante y sistemático de las estrategias de enseñanza contribuye significativamente a la gestión pedagógica en tu institución educativa?	4	4	4	
	¿Consideras que la evaluación sistemática y constructiva de las actividades didácticas permite una mejora continua en la gestión educativa de la institución?	4	4	4	
	¿Crees que es evidente una correlación significativa entre el éxito del rendimiento estudiantil y el uso de una diversidad de técnicas y métodos de enseñanza en tu establecimiento escolar?	4	4	4	
	¿Estás en consonancia con la idea de que el empleo de recursos y materiales innovadores en el aula refuerza el impacto de la gestión pedagógica en el aprendizaje de los alumnos?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con la afirmación de que las oportunidades de desarrollo profesional frecuentes y pertinentes para los docentes fortalecen la calidad de la gestión pedagógica?	4	4	4	

Dimensión 4: Gestión comunitaria

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades Organización Acción comunitaria	¿Consideras que los esfuerzos mancomunados de la comunidad pueden contribuir sustancialmente en la identificación y satisfacción de las necesidades educativas primordiales de la institución?	4	4	4	
	¿Estás convencido de que la unión de la comunidad y la escuela puede resultar en una mejor identificación y solución a las dificultades y requerimientos de los alumnos?	4	4	4	

	En tu opinión, ¿la activa participación de la comunidad en la organización de actividades y eventos escolares mejora la calidad de la educación y la experiencia de aprendizaje?	4	4	4	
	¿Piensas que el compromiso comunitario en la planificación y ejecución de estrategias educativas puede optimizar la eficacia de la institución escolar?	4	4	4	
	¿Crees que la gestión y dirección escolar se ven fortalecidas por la acción y el involucramiento constante de la comunidad educativa?	4	4	4	

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Dimensión 1: Supervisión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Informes Delegación	¿Consideras que la regularidad con la que se presentan los informes sobre el estado de la institución fomenta un ambiente de trabajo positivo y productivo?	4	4	4	
	¿Crees que la transparencia y la precisión en los informes de gestión, resultan determinantes en el fortalecimiento del clima organizacional?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo en que la distribución equitativa de responsabilidades y la delegación efectiva de tareas, son esenciales para mantener un clima laboral armonioso?	4	4	4	
	¿Consideras que el nivel de confianza depositado en el personal docente, a través de la delegación de responsabilidades, influye de manera directa en la salud del ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Creerías acertado afirmar que la capacidad de los líderes para delegar adecuadamente afecta la percepción del clima organizacional?	4	4	4	

Dimensión 2: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Retroalimentación Herramientas de optimización	¿Considera que la retroalimentación brindada por los superiores hacia los docentes	4	4	4	

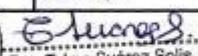
	contribuye positivamente al ambiente laboral?				
	¿Cree que la capacidad de los docentes para expresar sus ideas y comentarios a la dirección mejora el clima organizacional en la institución?	4	4	4	
	¿Está de acuerdo con que una retroalimentación constante y constructiva entre los colegas docentes puede mejorar la atmósfera de trabajo y por ende, el clima organizacional?	4	4	4	
	¿Está convencido de que la utilización de herramientas de comunicación modernas potencia el clima organizacional al facilitar la interacción entre los docentes?	4	4	4	
	¿Considera que la eficacia del clima organizacional se ve reforzada cuando se utilizan estrategias de mejora en la comunicación entre docentes?	4	4	4	

Dimensión 3: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información Recompensa	En relación con las políticas y reglamentos de su institución, ¿considera que son adecuados y proporcionan un ambiente de trabajo equilibrado y propicio para cada miembro del personal?	4	4	4	
	¿Cree que el entorno laboral en su institución contribuye a una comunicación clara y coherente, favoreciendo la resolución de problemas y los desafíos laborales?	4	4	4	
	Respecto al clima organizacional de su institución, ¿siente que existe una equidad en la distribución de responsabilidades y asignación de recursos?	4	4	4	
	En términos de bienestar y satisfacción laboral, ¿considera que su institución cuenta con mecanismos apropiados para evaluar y mejorar estas condiciones de trabajo?	4	4	4	
	Considerando el contexto de su entorno laboral en una institución educativa pública de Lima, ¿percibe que su potencial y capacidad son adecuadamente reconocidos y recompensados?	4	4	4	

Dimensión 4: Autorrealización

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios de comunicación Sentido de pertenencia	¿Considera usted que la promoción de la comunicación efectiva dentro de la institución puede maximizar el potencial individual de los docentes y por ende, su satisfacción laboral?	4	4	4	
	¿Piensa que la frecuencia y calidad de las interacciones comunicativas en la institución propician su desarrollo personal y profesional?	4	4	4	
	¿Considera que el apoyo que recibe dentro de la institución le permite evolucionar como profesional y esto impacta positivamente en el ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Cree usted que el sentido de pertenencia hacia la institución educativa promueve su autodesarrollo y mejora el ambiente laboral?	4	4	4	
	¿Opina que su compromiso personal con la institución y su identificación con los objetivos de esta favorecen su auto-satisfacción laboral y el ambiente de trabajo?	4	4	4	



 Dra. Telma Suárez Solís
 SUB DIRECTORA SECUNDARIA

Firma del evaluador

DNI: 09120886

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs

et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra
bibliografía

53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
57	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
59	3	2	4	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4
60	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	2	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5
67	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
72	4	2	3	2	1	1	4	4	4	5	3	2	5	5	5	5	4	2	2	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
76	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
78	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
82	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
84	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5
88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
95	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3
96	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5

55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
56	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	3	4	4
60	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
62	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	4	5	2	4	4
63	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
65	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	2	5	4	4	5	5
66	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	3	4	4	3	3
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	1	1	2	2	2	2	2
72	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
75	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
76	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
77	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	3	1	3
78	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
81	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4
82	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
83	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
84	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	3	2	5
88	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
91	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
93	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
94	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
95	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1

Frecuencias

[ConjuntoDatos0]

		Estadísticos									
		DD1	DD2	DD3	DD4	W1	EE1	EE2	EE3	EE4	W2
N	Válidos	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabla de frecuencia

DD1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	16	16,5	16,5	16,5
	Nivel medio	22	22,7	22,7	39,2
	Nivel alto	59	60,8	60,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

DD2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	15	15,5	15,5	15,5
	Nivel medio	16	16,5	16,5	32,0
	Nivel alto	66	68,0	68,0	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

DD3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	18	18,6	18,6	18,6
	Nivel medio	16	16,5	16,5	35,1
	Nivel alto	63	64,9	64,9	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

DD4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	18	18,6	18,6	18,6
	Nivel medio	23	23,7	23,7	42,3
	Nivel alto	56	57,7	57,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

VV1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	16	16,5	16,5	16,5
	Nivel medio	18	18,6	18,6	35,1
	Nivel alto	63	64,9	64,9	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

EE1					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	20	20,6	20,6	20,6
	Nivel medio	18	18,6	18,6	39,2
	Nivel alto	59	60,8	60,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

EE2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	19	19,6	19,6	19,6
	Nivel medio	18	18,6	18,6	38,1
	Nivel alto	60	61,9	61,9	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

EE3					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	21	21,6	21,6	21,6
	Nivel medio	30	30,9	30,9	52,6
	Nivel alto	46	47,4	47,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

EE4					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	20	20,6	20,6	20,6
	Nivel medio	19	19,6	19,6	40,2
	Nivel alto	58	59,8	59,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

VV2					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	18	18,6	18,6	18,6
	Nivel medio	22	22,7	22,7	41,2
	Nivel alto	57	58,8	58,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
W1	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
DD1	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
DD2	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
DD3	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
DD4	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
W2	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
EE1	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
EE2	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
EE3	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%
EE4	97	100,0%	0	0,0%	97	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
W1	Media	2,4845	,07771	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,3303	
		Límite superior	2,6388	
	Media recortada al 5%	2,5384		
	Mediana	3,0000		
	Varianza	,586		
	Desviación estándar	,76531		
	Mínimo	1,00		
	Máximo	3,00		
	Rango	2,00		
	Rango intercuartil	1,00		
	Asimetría	-1,086	,245	
Curtosis	-,408	,485		
DD1	Media	2,4433	,07751	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,2895	
		Límite superior	2,5971	
	Media recortada al 5%	2,4926		
	Mediana	3,0000		
	Varianza	,583		
	Desviación estándar	,76334		
	Mínimo	1,00		
	Máximo	3,00		
	Rango	2,00		
	Rango intercuartil	1,00		
	Asimetría	-,953	,245	
Curtosis	-,616	,485		
DD2	Media	2,5258	,07628	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,3744	
		Límite superior	2,6772	
	Media recortada al 5%	2,5842		
	Mediana	3,0000		
	Varianza	,564		
Desviación estándar	,75129			

Correlaciones no paramétricas

			Correlaciones					
			V1	D1	D2	D3	D4	V2
Rho de Spearman	V1	Coefficiente de correlación	1,000	,884**	,907**	,951**	,934**	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	97	97	97	97	97	97
	D1	Coefficiente de correlación	,884**	1,000	,832**	,792**	,756**	,777**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	97	97	97	97	97	97
	D2	Coefficiente de correlación	,907**	,832**	1,000	,849**	,804**	,702**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	97	97	97	97	97	97
	D3	Coefficiente de correlación	,951**	,792**	,849**	1,000	,910**	,732**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	97	97	97	97	97	97
	D4	Coefficiente de correlación	,934**	,756**	,804**	,910**	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	97	97	97	97	97	97
	V2	Coefficiente de correlación	,794**	,777**	,702**	,732**	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	97	97	97	97	97	97

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

Anexo 7 Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov			Shapiro Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión educativa	,399	97	,000	,660	97	,000
Gestión institucional	,375	97	,000	,693	97	,000
Gestión administrativa	,416	97	,000	,634	97	,000
Gestión pedagógica	,400	97	,000	,657	97	,000
Gestión comunitaria	,358	97	,000	,712	97	,000
Clima organizacional	,364	97	,000	,705	97	,000
Supervisión	,377	97	,000	,686	97	,000
Comunicación	,383	97	,000	,680	97	,000
Condiciones laborales	,299	97	,000	,766	97	,000
Autorrealización	,371	97	,000	,694	97	,000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La evaluación de la normalidad de los datos se efectuó mediante la aplicación del coeficiente Kolmogorov-Smirnov, empleando este procedimiento debido al tamaño de la muestra, que incluía más de cincuenta sujetos. Al presentar el mencionado coeficiente valores de p valor inferiores a 0.050, se proporcionó la base para el cálculo del coeficiente Rho de Spearman, lo cual fue esencial para determinar el grado de influencia sobre las variables estudiadas.

Anexo 8 Ficha técnica de instrumento

Variable: Gestión educativa

Nombre de institución: Universidad César Vallejo

Autor: Br. Rosas Bruno, Marisol Clel

Año: 2021

Lugar: Perú

Título: Gestión educativa y calidad educativa en la institución educativa N° 1237 Ate, 2021

Duración: 20 minutos

Validación: Validado por expertos, tomando como referencia a: Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

Confiabilidad: Por medio del Alfa de Cronbach, con un valor de confiabilidad por encima de 0.70

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Link:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiU->

[Ir15oeCAxWkmbAFHcDBC4gQFnoECBAQAw&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F67516%23%3A~%3Atext%3DSe%2520encontr%25C3%25B3%2520que%2520existe%2520relaci%25C3%25B3n%2520C000%2520%253C%25200.&usg=AOvVaw2e-pSW5SAiQ-sagOsMIU3l&opi=89978449](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiU-Ir15oeCAxWkmbAFHcDBC4gQFnoECBAQAw&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F67516%23%3A~%3Atext%3DSe%2520encontr%25C3%25B3%2520que%2520existe%2520relaci%25C3%25B3n%2520C000%2520%253C%25200.&usg=AOvVaw2e-pSW5SAiQ-sagOsMIU3l&opi=89978449)

Variable: Clima organizacional

Nombre de institución: Universidad César Vallejo

Autor: Br. Aliaga Angulo, Huber

Año: 2020

Lugar: Perú

Título: Relación del liderazgo directivo con el clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huallaga, distrito de Saposoa, 2019

Duración: 20 minutos

Validación: Validado por expertos, tomando como referencia a: Mg. Sánchez Dávila, Keller

Confiabilidad: Por medio del Alfa de Cronbach, con un valor de confiabilidad por encima de 0.70

Valoración: Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

Link:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjmyvWK54eCAxX5fjABHdYXBNMQFnoECAgQAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fhandle%2F20.500.12692%2F40021&usg=AOvVaw09-ZdWieFnWSehG49mLOq0&opi=89978449>

Anexo 10 Carta de autorización



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA N° 6050

"Juana Alarco de Dammert"

Primer Colegio Nacional de Mujeres de Miraflores

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Miraflores, 15 de diciembre de 2023

CARTA N° 094-2023-DG-IEE.JAD

Señora
LILIANA MARIA MILICIC ORELLANA
Pte.

REF. : Carta P. 0788-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente, y en atención a lo solicitado mediante el documento de la referencia, se autoriza la aplicación del instrumento de investigación para la obtención del grado de MAESTRA, únicamente para fines educativos.

En ese sentido, nuestra institución asume el compromiso de brindar las facilidades para desarrollar su investigación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,




.....
Dr. Moisés Rival Nino Curva
DIRECTOR (e)
I.E.E. N° 6050 JUANA ALARCO DE DAMMERT

MRNC/ogh