



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución
educativa pública del distrito de La Molina, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Yucra Cusilayme, Aurelia Paulina (orcid.org/0009-0005-9039-4705)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)
Dr. Ochoa Tataje, Fredy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023", cuyo autor es YUCRA CUSILAYME AURELIA PAULINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 12- 08-2024 07:51:49

Código documento Trilce: TRI - 0818283



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YUCRA CUSILAYME AURELIA PAULINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 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
AURELIA PAULINA YUCRA CUSILAYME DNI: 02033150 ORCID: 0009-0005-9039-4705	Firmado electrónicamente por: AYUCRACU el 16-07- 2024 22:02:48

Código documento Trilce: TRI - 0818280

Dedicatoria

A mis padres, Gregoria y Anastasio, que siempre están en mis oraciones por ser un ejemplo de valentía y tenacidad, y por enseñarme a enfrentar los retos de la vida sabiendo que Dios y ellos están a mi lado pase lo que pase.

A mis hermanos Cornelio y Victoria, así como a mis vecinos, por su apoyo incondicional para ayudarme a seguir esta admirable carrera como maestra.

Agradecimiento

Este informe de tesis representa el resultado de mi trabajo, así como los esfuerzos de las personas que me han guiado y apoyado.

Expreso mi gratitud al Dr. Juan Godoy Caso, mi asesor, por su invaluable ayuda en la elaboración de esta tesis.

A los docentes del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo que se comprometieron y me brindaron las herramientas necesarias para culminar la maestría.

Por último, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a todas las personas que ayudaron a hacer realidad este estudio.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II.METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	29
VI.RECOMENDACIONES.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	42
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables.....	45
Tabla de operacionalización de variables.....	46
Anexo 2: Instrumento de recopilación de datos.....	47
Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.....	51
Anexo 4: Resultados de análisis de consistencia interna.....	63
Anexo 5: Declaración jurada de consentimiento.....	65
Anexo 6: Reporte de similitud en software turnitin.....	66
Anexo 7: Análisis complementario de técnica de muestreo.....	66
Anexo 8: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.....	67

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencias descriptivas: Gestión educativa	15
Tabla 2. Frecuencias descriptivas: Clima institucional	16
Tabla 3. Frecuencias descriptivas: Gestión institucion	17
Tabla 4. Frecuencias descriptivas: Gestión administrativa	18
Tabla 5. Frecuencias descriptivas: Gestión pedagógica	19
Tabla 6. Frecuencias descriptivas: Gestión comunitaria	20
Tabla 7. Prueba de análisis de normalidad	21
Tabla 8. Correlación entre gestión educativa y clima institucional	22
Tabla 9. Correlación entre dimensión gestión institucional y clima institucional ..	22
Tabla 10. Correlación entre dimensión gestión administrativa y clima Instituc....	23
Tabla 11. Correlación entre dimensión gestión pedagógica y clima institucional	23
Tabla 12. Correlación entre dimensión gestión comunitaria y clima institucional	24

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Escala de medición de la variable gestión educativa	15
Figura 2. Escala de medición de clima institucional	16
Figura 3. Escala de medición de la dimensión gestión institucional	17
Figura 4. Escala de medición de la dimensión gestión administrativa	18
Figura 5. Escala de medición de la dimensión gestión pedagógica	19
Figura 6. Escala de medición de la dimensión gestión comunitaria	20

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, con el fin de contribuir al cumplimiento del ODS 17, alianzas en todos los niveles de políticas y el gobierno. Donde se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño del tipo básico no experimental, de nivel correlacional y con corte transversal. La población censal fue de 65 docentes, quienes fueron evaluados mediante dos cuestionarios validados a través del juicio de expertos y cuya confiabilidad fue comprobada utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzando 0,879 para ambas variables.

Los resultados revelaron una relación significativa entre gestión educativa y clima institucional de los docentes, respaldando la hipótesis alternativa con un valor de p menor a 0,05 y un coeficiente de correlación Rho de 0,510, señalando conexión entre las variables. Concluyendo que sí existe relación significativa moderada entre gestión educativa y clima institucional. Finalmente, se recomienda al equipo directivo seguir asegurando la participación de los involucrados, promoviendo un entorno de apoyo mutuo, debido que la gestión educativa efectiva es fundamental para la creación de un clima institucional favorable en las escuelas públicas.

Palabras clave: Gestión educativa, clima, administración, comunicación.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between educational management and institutional climate of teachers in a public educational institution in the district of La Molina, in order to contribute to the fulfillment of SDG 17, partnerships at all levels of policy and government. A quantitative approach was used, basic non-experimental design, correlational level, cross-sectional. The census population consisted of 65 teachers, who were evaluated by means of two questionnaires validated through expert judgment and whose reliability was tested using Cronbach's Alpha coefficient, reaching 0.879 for both variables.

The results revealed a significant relationship between educational management and teachers' institutional climate, supporting the alternative hypothesis with a p-value of less than 0.05 and a Rho correlation coefficient of 0.510, indicating a connection between the variables. The conclusion is that there is a significant moderate relationship between educational management and institutional climate. Finally, it is recommended that the management team continue to ensure the participation of those involved, promoting an environment of mutual support, since effective educational management is fundamental for the creation of a favorable institutional climate in public schools.

Keywords: educational management, climate, administration, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, se tiene la necesidad de conocer cómo la gestión desde el Poder Ejecutivo, y a través del uso de conocimientos y estrategias, se vincula con la educación, y de esta parten desafíos como la inclusión y la calidad que se relacionan directamente con el clima institucional donde los principales implicados son los actores educativos. Esta necesidad implica vincular factores asociados a la política pública educativa para mejorar el clima institucional, asumiendo que es un conjunto de actividades, rutinas y condiciones que ocurren dentro de una institución educativa y están directamente relacionados con el nivel de complacencia de cada miembro del colegio.

A nivel internacional la investigación realizada en Chile, indicó que las instituciones educativas deben procurar generar condiciones donde sus miembros tengan la oportunidad de brindar sus aportes al proyecto educativo institucional y liderar colaborativamente con eficacia (Marambio, 2014). En Venezuela, un estudio encontró en este sector de la gestión de la educación pública incluye los aspectos organizativos, administrativos, pedagógicos y comunitarios que surgen de la interacción de todos los participantes de la institución con actores externos como unidades del Estado (Arellano, 2017). Por ello, en investigaciones realizadas en Costa Rica, Sagredo y Castelló (2019) enfatizaron que la gestión de la educación pública implica esfuerzos para gestionar un clima organizacional que beneficie la evolución de procesos externos adecuados en las instituciones de enseñanza.

A nivel nacional, Mendieta (2022) realizó una investigación en Huánuco y encontró que la gestión efectiva y eficiente de los recursos escolares es base de gestión pública, que busca satisfacer las demandas educativas de los actores y mejorar el clima institucional. Un estudio realizado en Puno indicó que la gestión de los integrantes de la escuela es de suma importancia puesto que, desde dentro, se fortalece y depende el éxito de la gestión pública, y en consecuencia del mejoramiento del clima institucional (Chata, 2019). Otro estudio realizado en Lima por Quiñonez et al. (2021) se refiere a la gestión educativa pública como uno de los principales pilares para que funcionen las organizaciones educativas, teniendo a la

externa como la encargada de regular las condiciones administrativas para la transformación de la educación de calidad.

A nivel organizacional se tiene que la gestión educativa depende desde hace varias décadas de las políticas y normativas de turno, que en muchas ocasiones limita la gerencia de los directores y profesores de las instituciones educativas públicas, repercutiendo sobre el clima institucional de la comunidad en general. Por otro lado, para una gestión pública educativa adecuada, no solo es el factor externo, sino también el conocimiento de la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria que se presenta en el contexto inmediato de los establecimientos de enseñanza públicas, por lo que resulta importante conocer punto de vista de los directivos y docentes de una institución educativa pública del distrito de La Molina. Es así que la gestión educativa sigue una línea que depende de las políticas educativas dadas desde el Ministerio de Educación (MINEDU), y sobre las cuales debe adecuarse y ceñirse, pero no siempre favorece el clima institucional de la escuela.

Además, la investigación pretende contribuir al Objetivo de Desarrollo Sostenible 17 (ODS), que se trata de alianzas para alcanzar las metas, involucrándolos en todos los niveles de las políticas y el gobierno. Por lo tanto, las uniones y alianzas entre diferentes actores como directores, docentes, administrativos y padres de familia de la institución educativa posibilitan la movilización e interacción de conocimientos, habilidad técnica, tecnología y medios.

Toda investigación científica comienza con el planteamiento de un problema, a partir del cual se determinan los elementos esenciales de la investigación (Corona et al., 2017) o también puede determinarse como el inicio de la investigación pues representa el asunto puntual que puede propiciar insatisfacción o dificultades que necesiten explicación y soluciones (Barboza et al., 2018) El problema general de la investigación fue ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión educativa y el clima institucional de una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023? Igualmente, se plantearon los problemas específicos siguientes: 1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el clima institucional en la institución educativa pública?; 2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional en la institución educativa pública?; 3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el clima institucional en la institución educativa

pública?; 4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y el clima institucional en la institución educativa pública?

La justificación teórica de investigación es conocer de qué manera se relacionan la gestión educativa y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública del distrito de La Molina. Ello será ventajoso tanto para los directivos como para los maestros en términos de gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria, los cuales deben ser manejados adecuadamente para una efectiva gestión pública. Esta investigación aportará, principalmente a nivel de la revisión bibliográfica de fuentes especializadas en el tema, sobre gestión educativa que repercutirá positivamente al clima institucional en la institución educativa pública del distrito de La Molina.

En cuanto a la justificación práctica, esta ayudará a realizar un diagnóstico y revisión de la información vinculada a las desperfecciones de la gestión educativa a través del análisis de las dimensiones. Este análisis permitirá fortalecer el conocimiento de los docentes y todos los actores educativos sobre la gestión que se realiza ya que se expondrán los resultados estadísticos para que, a la vez, se pueda optimizar el clima institucional. En consecuencia, el diseño no experimental de la investigación, que permitió utilizar la técnica de encuesta y el instrumento del cuestionario confeccionado especialmente para este estudio y que se utilizará en futuras investigaciones, se justificó metodológicamente por el nivel descriptivo correlacional.

Según Arias (2022), los objetivos tienen como función lo que se quiere lograr, pero sea exacto al expresarlo para evitar alteraciones en el procedimiento de investigación. De acuerdo con esto es que se formuló el objetivo general del proyecto de investigación, el cual consiste en conocer cómo se relacionan el clima institucional y la gestión educativa en un colegio público ubicado del distrito de La Molina, 2023. Asimismo, se desarrollaron cuatro objetivos particulares: Establecer la relación que existen entre la gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria con el clima institucional en una institución educativa pública.

Desde el contexto internacional, existen investigaciones anteriores, como de Bustamante (2021) declara que la gestión administrativa es fundamental para los participantes puedan colaborar de forma productiva y satisfactoria con la intención

de lograr los objetivos institucionales relativos a la inteligencia emocional de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Además, el objetivo principal de la investigación de Ortiz (2018) fue investigar la asociación entre el modo de liderazgo directivo y el ambiente de organización. Se encontró el ambiente intra-organizacional era positivo a pesar de las preocupaciones conflictivas y los factores externos que influyen en el equipo directivo, los profesores y el mecanismo de comunicación de los discentes.

Asimismo, Tutiven (2018) tiene como objetivo examinar la gestión educativa a través de la lente de la eficacia del clima organizacional y su efecto en el desarrollo de las labores educativas y el logro de resultados de alta calidad. Concluye con la formación y el crecimiento del compromiso, que mejora en gran medida las relaciones interpersonales y sirve como modelo para la rama administrativa en el desarrollo de un ambiente escolar que satisfaga los requisitos en asuntos cotidianos como la delegación, la mediación y la resolución de conflictos.

De la misma manera, Purwadhi (2019) en sus resultados del estudio muestra que la enseñanza, el aprendizaje, el clima escolar y el liderazgo y la gestión tienen un impacto favorable en la calidad educativa. También, indicaron que, entre los profesores de secundaria bengalíes occidentales, el compromiso institucional y el clima organizativo estaban fuertemente correlacionados (Sen et al., 2023).

A nivel nacional, según Carlos (2019) existe una asociación estadísticamente significativa, beneficiosa y sustancial entre el clima organizacional y la gestión educativa en la escuela Ángela Moreno de Gálvez de Tarma. Los hallazgos del estudio, según Khan (2019) pueden ayudar a los directores y administradores escolares a implementar los cambios necesarios para fomentar un ambiente escolar positivo.

Además, su propósito principal del estudio de Tapullima (2019) sobre la gestión pública y el rendimiento laboral era determinar cómo afectaba la gestión pública al rendimiento de los profesores. Tuvo el enfoque cuantitativo. La muestra está compuesta por 25 docentes y 2 coordinadores pedagógicos. Se encontró los resultados de la administración pública son evaluados como bajos por el 52% de los docentes encuestados.

Por otro lado, Jaramillo (2019) los resultados del estudio mostraron que, entre los educadores del colegio Aguilar Narvarte de Cayrán, 2019, existe asociación

sustancial entre el clima institucional y la gestión educativa en todas sus dimensiones. Según More & Morey (2021) existe un vínculo positivo entre las variables gestión del clima institucional y rendimiento del personal docente, y la mayoría de sus aspectos correspondientes se consideran generalmente favorables.

En la misma línea, Melgarejo (2022) realizó un estudio de referencia a nivel local, utilizando métodos de diseño cuantitativos, no experimentales y correlacionales. Encontró correlación directa moderada entre el clima laboral y la gestión educativa. Asimismo, Muñoz (2021) encontró una alta interrelación entre el clima organizacional de los educadores escolares y la gestión institucional. Se determinó que el liderazgo transformador afecta el clima institucional y la efectividad instruccional de un plantel (Quispe-Llactahuamán et al., 2023).

Así mismo, utilizando el estadístico Rho de Spearman, López y Escalante (2023) encontraron que existe conexión moderada, favorable y significativa 0,623 entre la gestión del desempeño docente y el clima institucional; la comunicación y el clima institucional tienen interrelación media de $r=0,275$, y existen correlaciones medias ($r=0,516$ y $r=0,406$) entre el clima institucional, la motivación y la confianza.

Además, Ascencio (2022) consiguió coeficiente de correlación moderado de $r=0,682$, señalando que existe vínculo entre administración y clima laboral. La conclusión es que una mejor administración conducirá a un ambiente de trabajo positivo en las instituciones educativas.

Agregando a lo anterior, los resultados de las encuestas indicaron una conexión entre los factores. Se observó que el entorno laboral y la imagen institucional estaban significativamente correlacionados. Con la ayuda de estos resultados, se pueden poner en marcha iniciativas para mejorar el lugar de trabajo y contrarrestar las percepciones negativas de la imagen de las instituciones públicas o privadas (Vallejo et al., 2021).

Asimismo, Ramírez (2021) informó que el objetivo principal del estudio demostró una asociación significativa entre el clima organizacional en la gestión educativa y los educadores de los colegios del distrito de La Perla del Callao. Se encontró una conexión moderada utilizando el estadístico Rho con $r = 0,512$ y $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$. Igualmente, Apaza (2018) infirió que el coeficiente de conexión muestra la relación entre las variables y sus características de gestión comunitaria y clima organizacional. La prueba de asociación Rho de Spearman reveló un grado

considerable de asociación, con un coeficiente de asociación estadísticamente significativo de 0,569.

También, en su indagación sobre la gestión pública y rendimiento laboral, Romero (2020) determinó conexión entre el rendimiento laboral de los directivos y la gestión pública a través de los resultados. Se concluye que la asociación es directa y elevada. Espinoza-Cjumo (2023) determinó que la motivación de los colaboradores en una empresa de servicios generales está influenciada por la cultura organizacional.

Las indagaciones examinadas ponen de relieve la importancia de un liderazgo fuerte y un entorno de trabajo propicio en la administración educativa. La calidad de la educación puede aumentar considerablemente si se fomenta en los centros escolares un entorno de aprendizaje propicio, caracterizado por un alto grado de dedicación y por interacciones interpersonales positivas. Por lo tanto, las tácticas que mejoran el clima organizativo y fomentan la dedicación de cada miembro de la comunidad escolar deben ser el principal énfasis de las instituciones educativas. Esto no sólo ayudará a los educadores y al personal de apoyo, sino que también proporcionará a los niños el mejor entorno de aprendizaje posible, lo que contribuirá a producir resultados de aprendizaje de alta calidad.

Por otro lado, las teorías que sustentan el estudio e incluyen la primera variable de la gestión pública de la educación se basan en Camison (2015), quien señala que es una forma especializada de sostener una gestión oportuna y efectiva administración de los recursos de una institución escolar para asegurar que se atiendan eficazmente las necesidades de la comunidad educativa y se impulse su desarrollo organizacional.

De igual forma, la gestión por resultados, que enfatiza en resolver para aumentar la efectividad institucional, es uno de los enfoques de gestión pública desarrollados en el Perú. Del mismo modo, el estudio se sustenta en enfoques de gestión pública variable en educación, que se basan en la previsión de metas y objetivos a nivel internacional (Valdez, Vergara, 2017).

La primera variable de estudio de gestión educativa se fundamenta en la teoría de Rico (2016), que caracteriza como un proceso planificado destinado a maximizar

los proyectos y procesos internos institucionales con el objetivo de priorizar los procedimientos pedagógicos, gerenciales, comunitarios y administrativos movilizados en ellos. Según la UNESCO (2011a) la expresión "gestión educativa" describe un marco sistémico y, en consecuencia, la interacción de muchos elementos o rasgos que están presentes en el funcionamiento cotidiano de una escuela. Estos incluyen una serie de acciones emprendidas por los integrantes de la escuela, como el director, los profesores, los educandos, los padres, administrativos, de mantenimiento y la comunidad local, con el fin de instaurar entornos y circunstancias de aprendizaje para los niños. También abarca las conexiones entre estos individuos.

En suma, Chacón (2014) afirmó que los vínculos intersubjetivos e interpersonales que existen entre las partes que la componen son los que hacen compleja la administración educativa. Los propósitos y expectativas de la organización dan forma a estas interacciones, que se ven impactadas por una serie de variables como aspectos de financiamientos, sanitarios, políticos, sociales, históricos, culturales, población, tecnológicos y territorial.

La perspectiva compartida por estos autores considera como un sistema a la gestión educativa en el que se implementan acciones estratégicamente diseñadas tanto en instituciones públicas como privadas, siguiendo los procedimientos y directrices adecuados para alcanzar objetivos predeterminados. Es fundamental señalar que todos los esfuerzos de gestión educativa involucran a personas y se centran en individuos. Según Vega (2019), la gestión educativa sirve como catalizador de inspiración, motivación, apoyo y dirección para maximizar la eficacia de los docentes y lograr el cambio escolar.

Por lo tanto, para esta variable de estudio, gestión educativa, se consideró cuatro dimensiones, siendo la primera gestión institucional, según la UNESCO (2011b) es el sistema organizativo de la institución con las funciones y responsabilidades de sus numerosos actores. Asimismo, García (2011) indica que es la colección de valores que se comparten en la institución y sostienen explícita e implícitamente los comportamientos que se esperan, dado su finalidad y objetivos según las etapas que esta atraviese.

Respecto a la segunda dimensión, la gestión administrativa, la UNESCO (2011c) sostiene que esta dimensión, que tiene como objetivo exclusivo la promoción de las etapas de enseñanza-aprendizaje, incluye políticas y procedimientos para la administración del tiempo, el dinero, el material y los recursos humanos, además de procedimientos técnicos, prácticas de protección e higiene y control de la información para cada persona que trabaja en la institución educativa. También abarca la supervisión de las operaciones y el cumplimiento de la normativa. Por tanto, se traduzcan en acciones tangibles que cumplan los objetivos institucionales, este componente se esfuerza siempre por lograr una proporción entre los intereses de las personas y las instituciones. Además, según el MINEDU (2023) el componente administrativo comprende las funciones de apoyo que garantizan las circunstancias operativas de la IE y facilitan la ejecución eficiente de las tareas pedagógicas, estratégicas y comunitarias.

Con respecto a la tercera dimensión, Gestión pedagógica, según la UNESCO (2011d) se relaciona con el proceso de enseñanza-aprendizaje. Por consiguiente, es la actividad central de la institución educativa y de su personal. La noción abarca lo siguiente: técnicas metodológicas y didácticas, evaluación del aprendizaje, variedad curricular, programas sistematizados en el proyecto curricular (PCI), materiales y recursos didácticos y enfoques de enseñanza. Asimismo, abarca no sólo el trabajo de los educadores, sino también las prácticas pedagógicas, la administración de técnicas didácticas y enfoques pedagógicos, la aplicación del dominio de planes y programas, las filosofías de la enseñanza, las interacciones con los educandos, la formación y preparación de los profesores para mejorar sus competencias. De igual manera, el MINEDU (2021) sostiene cómo gestionar el núcleo pedagógico de la IE, que es el conglomerado de herramientas y acciones que posibilitan el aprendizaje. Como aquellas prácticas esenciales que se adquieren en la vida cotidiana para fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje (Escudero, 2018).

La UNESCO (2011e) define la gestión comunitaria, la cuarta dimensión, como la comprensión y el reconocimiento por parte de la institución de las circunstancias, los requisitos y las expectativas de la población a la que pertenece. Asimismo, la forma en que interactúa y se combina con la cultura indígena. También describe las formas en que la escuela se involucra con el entorno social e instituciones relacionadas entre sí, tomando en cuenta la intervención de los padres de familia, sociedad civil, gubernamentales y religiosas. Su participación debe estar motivada

por un objetivo que fomente el desarrollo de alianzas tácticas orientadas a mejorar la calidad de la enseñanza. Adicionalmente, según el MINEDU (2021a) el objetivo es apoyar la gestión de la convivencia escolar a partir de medidas del CNEB que garanticen un espacio de aprendizaje significativo y la formación completa de educandos.

Por otro lado, la teoría de Sandoval (2014) se aplica a la variable clima institucional, que define como la acumulación de rasgos psicosociales dentro de un entorno educativo. Estos rasgos se atribuyen a aspectos estructurales, individuales y funcionales de la institución que contribuyen a una determinada dinámica de procesos, confiriendo al centro en cuestión un estilo propio e influyendo simultáneamente en diversos procesos educativos. Asimismo, Chiavenato (2006) afirma que el entorno psicológico de una organización puede tener aspectos buenos y negativos, siendo los primeros ventajosos. Para Ruiz y Pinchi (2016) el clima organizacional es un factor primordial en el desarrollo de una institución porque es resultado del trabajo en equipo e implica satisfacción laboral y tolerancia al conflicto.

También, contribuye al clima institucional la perspectiva que los miembros de un grupo institucional tienen de las relaciones que surgen entre ellos, las cuales se desarrollan en el lugar de trabajo y se llevan a cabo de acuerdo con los roles que cada uno de ellos desempeña (Castillo, 2022).

Del mismo modo, los elementos influyentes y mediadores de los procesos organizativos y de gestión, según Martín (2000a) es el entorno o clima laboral en las empresas, promotores de la innovación y el cambio, así como los procedimientos de gestión y organización. En consecuencia, el entorno laboral adquiere una importancia significativa cuando se contempla desde la óptica de las organizaciones vivas, aquellas que actúan de forma reflexiva, analizan el contexto y los procesos o aprenden porque afecta directamente a los resultados y los procesos, lo que a su vez repercute en la calidad general del sistema.

Por consiguiente, la investigación abarca cuatro dimensiones del clima institucional, que es la segunda variable en esta situación. Martín (2000b) define estas dimensiones del siguiente modo:

Martín (2000c) definió la dimensión de **comunicación** como el proceso de transferencia de información entre individuos o dentro de un grupo. Describe la rapidez con la que se comparte la información, el respeto con el que se comunican las personas, el grado de seguridad que se deposita en los consejos de los miembros del centro educativo y de sus distintas direcciones, y el grado de aplicación y/o funcionamiento de las normativas y leyes generales de la institución que rigen la comunicación. Además, se caracteriza el intercambio de información como la aplicación de un proceso bidireccional, un código o lenguaje, la información que fluye entre las personas, la comunicación asertiva entre pares y el tratamiento de todas las formas de comunicación por igual con consideración, dedicación y disponibilidad (Guasco, 2020)

De esta manera, Martín (2000d) define la **motivación** como el grado de satisfacción con la singularidad del trabajo realizado en una organización, el reconocimiento de la capacidad profesional, la valoración de la competencia individual y la independencia del centro educativo. Asimismo, según Fischman (2000), la motivación interna de un empleado surge del amor y el contrato que tiene con su empleador; por otro lado, la estimulación externa está vinculada a las recompensas que puede recibir el empleado, como grandes primas o salarios elevados, que proporcionan beneficios, pero no se comparan con la motivación interna. Además, el estado psicológico de una persona es lo que impulsa, guía y sostiene su acción frente a metas y objetivos. Una motivación es un estado emocional que simultáneamente da energía y actúa como catalizador de la conducta. Es lo que impulsa a alguien a emprender acciones y cumplir sus objetivos. (Gómez, 2013)

Por otra parte, la **confianza** es la capacidad de comportarse y comunicarse con veracidad en las relaciones interpersonales dentro de la escuela sin mentir (Martín, 2000e). Además, es una categoría que afecta al modo que los individuos se comportan en el mundo y entre sí, dando lugar a hechos concretos que se relacionan entre sí. En ese sentido, Palacios et al. (2015) afirman que la confianza proporciona una manera de reducir o eliminar la incertidumbre con respecto a las acciones de los demás, se considera beneficiosa para la vida social y personal. Se convierte así en la seguridad que da el ser y tener fe en otros individuos. También se considera una forma de ayudar a una comunidad a mejorar el bienestar de sus ciudadanos

De esta forma, Martín (2000f) define la **participación** como la aceptación de las actividades por parte del personal, así como su implicación en el funcionamiento del centro, órganos colegiados y grupos de trabajo. Por el contrario, Navarro y Kortabarría (2020) la caracterizan como el método por el cual equipos de trabajadores aportan ideas y soluciones a problemas compartidos. También implica participar en las decisiones como miembro del grupo y abordar cuestiones que afectan directamente al individuo frente al grupo, normalmente en el trabajo. En la misma línea, Ende (2009) señala que el compromiso fomenta el sentido de autodeterminación de una persona, sus derechos y su pertenencia a una comunidad.

Finalmente, se debe dejar claro que las hipótesis son las guías del estudio dado que, de acuerdo con Hernández (2016) son explicaciones tentativas al problema presentado, y según Arias (2022) pueden formularse como probabilidad o afirmación de acuerdo al problema general y alcance de la investigación. Por tanto, para este estudio, la hipótesis general se formuló: La gestión educativa se relaciona significativamente con el clima institucional en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023. Así mismo, se formularon las hipótesis específicas: La gestión institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria se relacionan significativamente con el clima institucional en una institución educativa pública.

II. METODOLOGÍA

El presente estudio se clasifica como investigación de tipo básica, debido que su objetivo es avanzar en la comprensión científica sin compararla con aplicaciones prácticas. Analiza cómo se relacionan el clima institucional y la gestión educativa (Hernández et al., 2014).

Se utilizó el enfoque cuantitativo, debido que combina los datos aportados cuantitativamente por las variables, las cuales tienen un alcance transversal y correlacional, ya que describe la realidad de una institución de formación y analiza sus cambios en un espacio y tiempo determinado estableciendo la asociación entre las variables. (Hernández et al, 2014).

También, se usó el diseño no experimental. Hernández et al. (2014) definen la investigación no experimental como aquella que observa las manifestaciones en su entorno natural y las analiza posteriormente, sin manipular intencionadamente ninguna variable.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la **variable** es un objeto de estudio que está sujeto a cambios, cuya variación es observable y cuantificable, y que puede tomar un rango de valores que pueden ser medidos y registrados mediante instrumentos de medición. Concerniente al proceso de **operacionalización** de las variables implicó descomponer los elementos que participaron en la formulación de la hipótesis, particularmente las variables mismas. Para ello, las variables se dividen en dimensiones, que luego se convierten en indicadores que facilitan la medición (Espinoza, 2019). Ver (Anexo 1).

Por otro lado, la población de estudio está formada por 65 empleados que trabajan en centro educativo como directivos, administrativos y profesores de primaria y secundaria.

Se aplicó el **muestreo censal** porque se seleccionó el cien por ciento de la población, puesto que el tamaño es manejable y es integrado por el total de 65 personas.

En el estudio se usó la encuesta como técnica de recolección de datos sobre las dos variables. López y Fachelli (2015) afirman que este tipo de encuesta hizo

factible recopilar información y obtener mediciones sobre los indicadores de manera metódica. En consecuencia, para definir el instrumento se creó un cuestionario para cada variable. Por tanto, conceptualizan como un conglomerado de indagaciones relativas a los detalles de un estudio que son respondidas por los investigados (Torres y Salazar, 2019).

Por otro lado, la ficha de comprobación, los instrumentos y la matriz de operacionalización de variables se entregó a cada experto, que dio su aprobación para el uso de los instrumentos. Estos han sido validados por su juicio experto, ver (AnexoN°03). Este tipo de validación es descrita por Escobar y Cuervo (2008) como la opinión informada de aquellos que tienen experiencia y trayectoria en el tema en cuestión, lo que les permite hacer evaluaciones y tomar decisiones. Este proceso resulta de la necesidad de verificar la exactitud del contenido de un instrumento o prueba.

Lista de expertos

Instrumento	Experto	Grado Académico
Ficha de validación de cuestionario	Gladys Julissa Quevedo Vegas	Doctora
Ficha de validación de cuestionario	Nancy Elena Yanavilca Salsavilca	Doctora
Ficha de validación de cuestionario	Elizabeth Caballero Sequeiros	Magister

Asimismo, 10 personas completaron una encuesta piloto compuesta por treinta y tres preguntas con el fin de evaluar la consistencia interna del cuestionario. Para lo cual, se empleó el alfa de Cronbach, cuyos resultados arrojaron un alfa de ,928 (Anexo N° 04), mostrando un alto nivel de confiabilidad en la aplicación.

Además, se utilizó métodos estadísticos inferenciales y descriptivos aplicados a la Gestión y Clima Institucional, se realizó el análisis estadístico con el tratamiento de los datos numéricos, procediendo la interpretación y evaluación, con el fin de analizar el estudio y los datos han sido adquiridos por las herramientas utilizadas.

Finalmente, la estructura del estudio se ajustó a los lineamientos de la RVI N° 081-2024-VI-UCV y RCU N° 128-2023/UCV. Además, este estudio se desarrolló utilizando varios enfoques éticos sustentado en la RCU N°0340-2021-UCV., donde

el requisito de confidencialidad se derivó del hecho de que protegimos el anonimato de todos los datos anónimos proporcionados por los participantes mientras se diseñaba el estudio. A su vez, la recogida de datos se llevó a cabo con honestidad e integridad, garantizando la exactitud y fiabilidad de la información recopilada. El trabajo cumplió el requisito de objetividad porque se sustentó en datos fiables validados por credenciales institucionales y confirmados a través de formularios y cuestionarios que mostraban la implicación de los participantes. Al respecto, Steden (2020) afirmó que la ética en todas las investigaciones es fundamental, ya que implica singularidad en el estudio, la técnica, la aprobación, la aplicación y la difusión de los hallazgos. Cada fuente de la bibliografía fue debidamente referenciada y citada de acuerdo con la American Psychological Association (APA) edición 7.

III. RESULTADOS

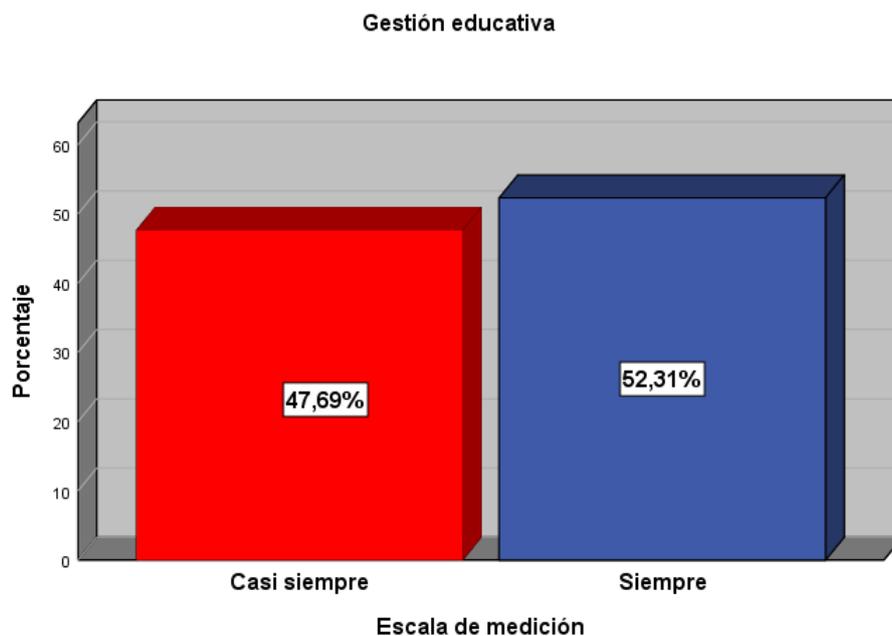
Resultados descriptivos

Tabla 1 (T-1)

		Frecuencia: Gestión educativa			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	31	47,7	47,7	47,7
	Siempre	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Figura 1



En base a los resultados, se comprobó de los 65 encuestados, 52.3% respondieron que siempre se realiza la gestión educativa de la manera consultada y 47.7% indicó que casi siempre se realiza de esa manera. Gran parte de los encuestados indican una alta frecuencia en la práctica o cumplimiento de la gestión educativa evaluada, con un total combinado del 100% que respondió "siempre" o "casi siempre". Esto sugiere un alto nivel de consistencia y regularidad en los procesos o acciones evaluadas en la encuesta.

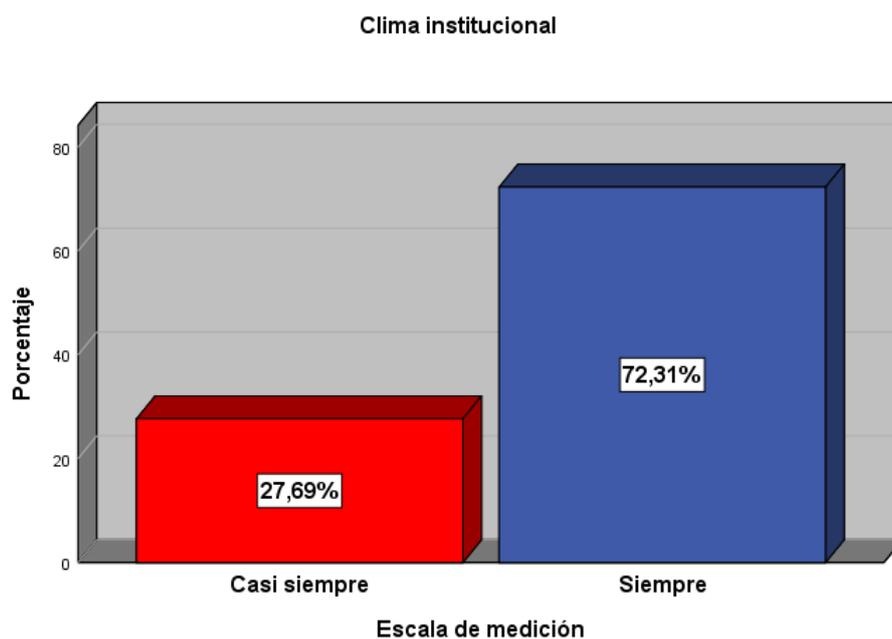
T-2

Frecuencia: Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	18	27,7	27,7	27,7
	Siempre	47	72,3	72,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Fig. 2



En cuanto al resultado, se corroboró de los 65 encuestados, 72.3% respondieron que el clima institucional es siempre positivo y minoría significativa 27.7% indicó que el clima institucional es casi siempre positivo. Una mayoría abrumadora de los encuestados percibe el clima institucional como consistentemente positivo. Esto es una señal muy favorable que indica un ambiente de trabajo generalmente saludable y motivador. La respuesta de "siempre" por parte del 72.3% sugiere que los encuestados experimentan regularmente un clima organizacional óptimo.

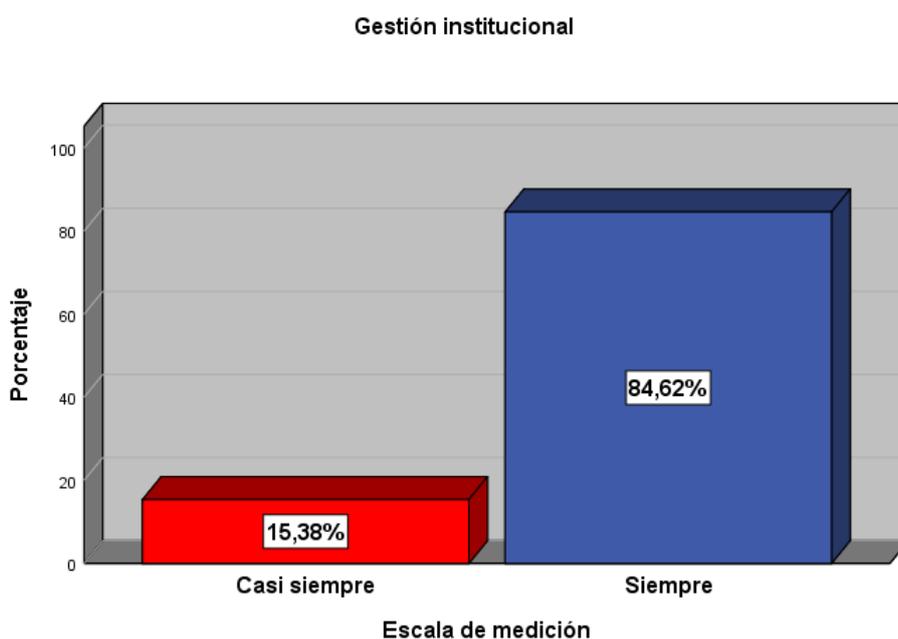
T-3

Frecuencia: Gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	10	15,4	15,4	15,4
	Siempre	55	84,6	84,6	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Fig. 3



En relación al resultado, se observó de los 65 encuestados, 55 la gran parte de los encuestados 84.6% respondió que la gestión institucional es siempre adecuada y una minoría significativa 10 (15.4%) indicó que la gestión institucional es casi siempre adecuada. Esto significa que la gestión institucional altamente efectiva. Por tanto, una mayoría abrumadora de los encuestados percibe la gestión institucional como consistentemente adecuada. Esto es un indicativo muy positivo de que los procesos, políticas y prácticas de gestión están bien establecidos y se ejecutan con regularidad. Además, La respuesta de "siempre" por parte del 84.6% sugiere que los encuestados experimentan una gestión institucional de alta calidad de manera constante.

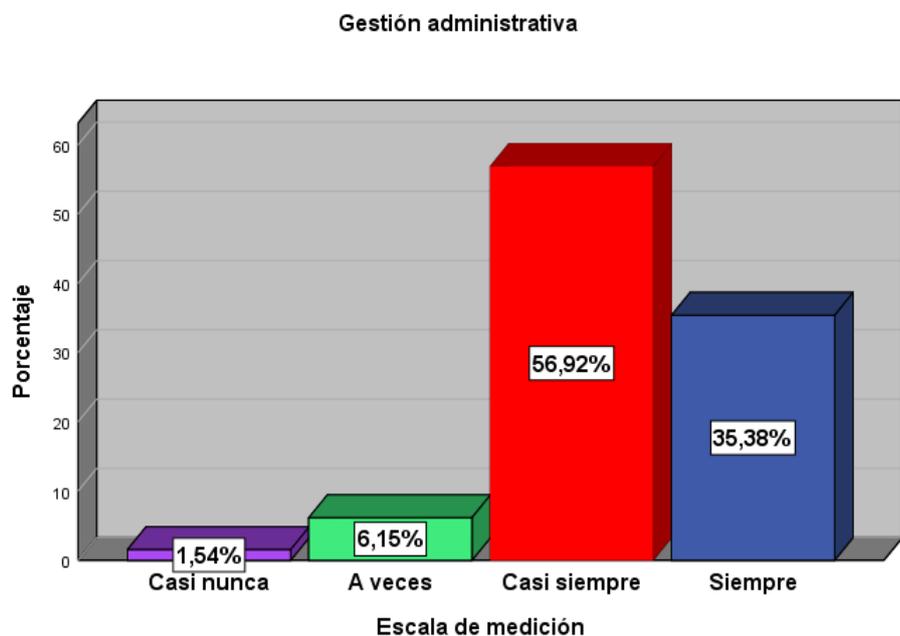
T- 4

Frecuencia: Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	A veces	4	6,2	6,2	7,7
	Casi siempre	37	56,9	56,9	64,6
	Siempre	23	35,4	35,4	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Resultado de análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Fig. 4



En base al resultado, se mostró de los 65 encuestados, la mayoría de los encuestados (56.9%) 37 perciben que la gestión administrativa es casi siempre adecuada. Un (35.4%) 23 considera que es siempre adecuada. Un pequeño porcentaje (6.2%) 4 cree que es a veces adecuada. Un mínimo porcentaje (1.5%) 1 siente que es casi nunca adecuada. Esto significa que la gestión administrativa generalmente positiva, pero con áreas de mejora: gran parte de los encuestados perciben la gestión administrativa de manera positiva (92.3% combinados de "siempre" y "casi siempre"), lo cual indica un buen desempeño general en esta área. Sin embargo, el hecho de que un 6.2% perciba la gestión administrativa como solo a veces adecuada y un 1.5% como casi nunca adecuada sugiere que hay inconsistencias que deben abordarse.

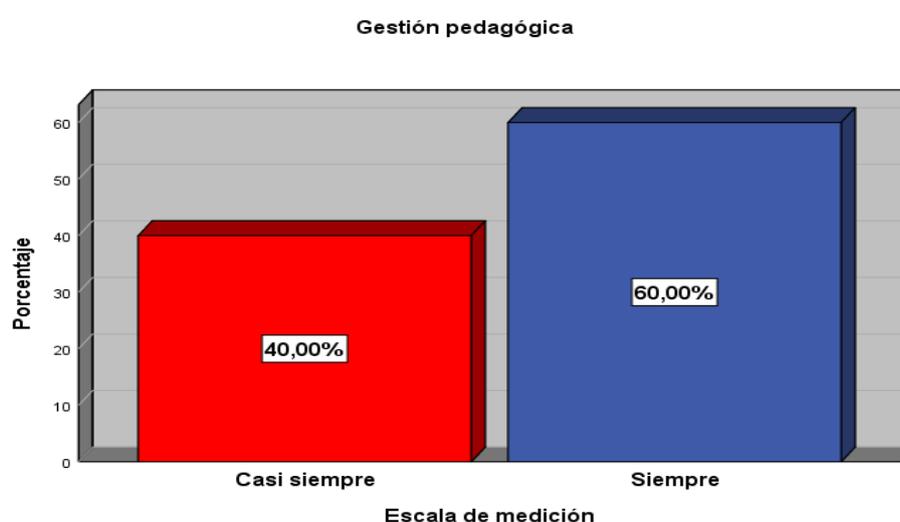
T- 5

Frecuencia: Gestión pedagógica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	26	40,0	40,0	40,0
	Siempre	39	60,0	60,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Fig. 5



En base a los resultados, se observó de los 65 encuestados, la mayoría significativa de los encuestados (60%) 39 percibe que la gestión pedagógica es siempre adecuada y una proporción considerable (40%) 26 considera que la gestión pedagógica es casi siempre adecuada. Esto significa que la gestión pedagógica mayormente es efectiva: una mayoría significativa de los encuestados percibe la gestión pedagógica de manera consistentemente positiva, indicando que las prácticas pedagógicas son en general bien ejecutadas. Por lo tanto, la respuesta de "siempre" por parte del 60% sugiere una percepción sólida de efectividad en la gestión pedagógica. Aunque las respuestas son en gran medida positivas, el 40% que respondió "casi siempre" sugiere que hay algunas áreas donde la gestión pedagógica podría mejorar para alcanzar una percepción completamente positiva.

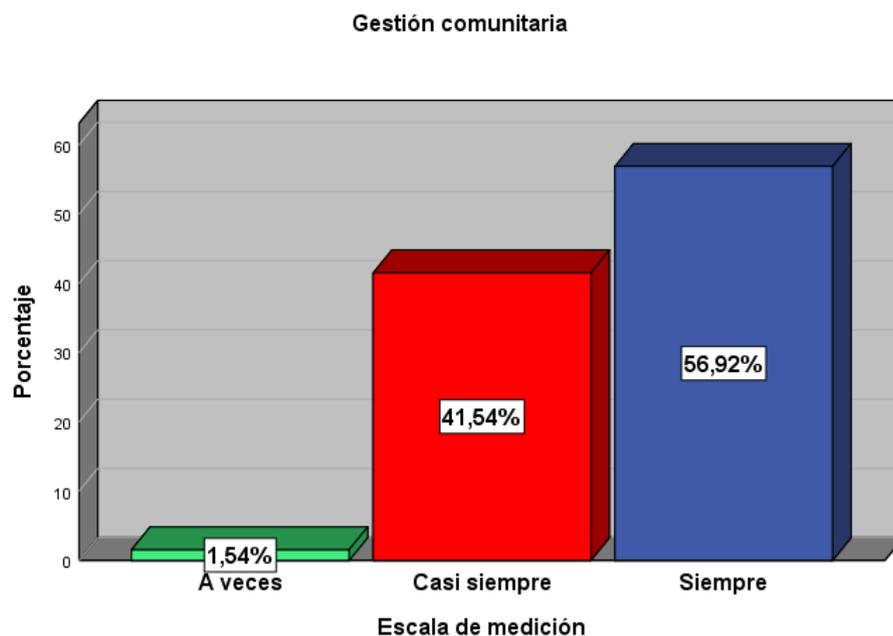
T- 6

Frecuencia: Gestión comunitaria

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	1,5	1,5	1,5
	Casi siempre	27	41,5	41,5	43,1
	Siempre	37	56,9	56,9	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Fig. 6



En base a los resultados, se evidenció de los 65 encuestados, la mayoría (56.9%) 37 percibe que la gestión comunitaria es siempre adecuada. Una proporción considerable (41.5%) 27 considera que la gestión comunitaria es casi siempre adecuada y un mínimo porcentaje (1.5%) 1 cree que la gestión comunitaria es solo a veces adecuada. Esto significa que la gestión comunitaria mayormente positiva: una mayoría significativa de los encuestados percibe la gestión comunitaria de manera consistentemente positiva, con un 56.9% respondiendo "siempre" y un 41.5% respondiendo "casi siempre". Esto sugiere que las prácticas comunitarias son generalmente efectivas. La respuesta de "siempre" por parte del 56.92% indica una percepción sólida de efectividad en la gestión comunitaria.

Análisis inferencial

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utilizó para determinar si los datos tienen una distribución normal o no. No habrá distribución normal de los datos si se rechaza la hipótesis nula. Esto es especialmente válido en los casos en que el conjunto de datos contiene más de 50 investigados.

H0: Es normal la distribución de la variable.

H1: No existe una distribución normal para la variable.

T- 7

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión educativa	,351	65	,000	,636	65	,000
Clima institucional	,453	65	,000	,560	65	,000

Utilizando el programa estadístico SPSS v25, los datos de la Tabla 7 y los valores significativos inferiores a 0,05 validaron los resultados de la prueba de Colmogorov Smirnov. Estos resultados demostraron que la administración educativa y el entorno institucional no siguen una distribución normal. Así pues, se optó por examinar la relación entre las dos distribuciones de referencia mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis

Un nivel de significación de « $\alpha=0,05$ » corresponde a un nivel de confianza del 95%. Regla de decisión: si el valor p es superior a 0,05, acepte H0; si no, recházela. Teoría general.

Hipótesis general

H0: No existe asociación significativa entre gestión educativa y clima institucional en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023.

H1: Existe relación significativa entre gestión educativa y clima institucional en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023.

T-8

Nexo entre gestión educativa y clima institucional			Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coefficiente de correlación	,510**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

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

Análisis estadístico_ SPSS.v.25 (2024).

Los resultados apoyan la relación significativa entre las variables, como indica el valor de correlación de Spearman de 0,510. De acuerdo con Roy et al. (2019), el resultado muestra una interrelación significativa entre las variables, y la conclusión de que $p = 0,000$, o menos de 0,05, lo apoya aún más. Dada la notable correlación encontrada entre las variables investigadas, se divide H0 y se acepta H1.

Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específicas 1.

H0: El clima institucional y la gestión institucional no guardan una relación significativa entre sí.

H1: El clima institucional y la gestión institucional están significativamente correlacionados.

T-9

Asociación entre gestión y clima institucional			Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	,403**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	65

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

El valor de Rho ($\rho = 0,403$) indica un moderado vínculo entre las variables según los datos de la T- 9. Este número indica una conexión sustancial entre la variable de

clima institucional y el componente de gestión institucional, con un valor p inferior a 0,05, es decir, 0,000. Por ende, se aparta la H0 y se admite la H1.

Hipótesis específicas 2

H0: El clima institucional y la gestión administrativa no parecen estar relacionados en modo alguno.

H1: El clima institucional y la gestión administrativa están significativamente correlacionados.

T-10

Vínculo entre gestión adtva. y clima institucional			Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,466**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

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

El Rho ($\rho = 0,466$) del cuadro 10 señala un fuerte vínculo entre las variables. Este dato muestra claramente la correlación sustancial entre el componente de gestión adtva y clima institucional. Esta conclusión se ve corroborada por el valor $p = 0,000$, que es inferior a 0,05. Por consiguiente, se separa la H0 y se admite la H1.

Hipótesis específicas 3

H0: No se encuentra ninguna conexión significativa entre el ambiente institucional y la gestión pedagógica.

H1: El ambiente institucional y la gestión pedagógica están significativamente correlacionados.

T- 11

Interrelación entre gestión pedagógica y ambiente institucional			Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión pedagógica	Coeficiente de correlación	,547**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Según Rho ($\rho = 0,547$), el cuadro 11 muestra que existe una conexión sustancial entre la variable de clima institucional y el componente de gestión pedagógica. El

valor $p = 0,000$, inferior a $0,05$, apoya esta conclusión. Por eso, se valida la H_0 y se niega la H_1 .

Hipótesis específicas 4

H_0 : El clima institucional y la gestión comunitaria no guardan conexión significativa entre sí.

H_1 : La gestión comunitaria y el clima institucional están significativamente correlacionados.

T- 12

Relación entre gestión comunitaria y clima institucional			Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión comunitaria	Coefficiente de correlación	,582**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65

Según Rho ($\rho = 0,582$), el cuadro 12 muestra que existe una correspondencia significativa entre la variable de clima institucional y el componente de gestión comunitaria. El valor $p = 0,000$, inferior a $0,05$, apoya esta conclusión. En tanto, se valida la H_1 y se aleja la H_0 .

IV. DISCUSIÓN

En correspondencia con la hipótesis general establecida, los resultados, muestran que el 52,3% de los encuestados piensa que la gestión educativa es siempre participativa y el 47,7% piensa casi siempre es consultada, son coherentes con el concepto general. Del mismo modo, los datos muestran que el 72,3% de los encuestados afirman que el ambiente institucional es siempre positivo, mientras que el 27,7% de los encuestados piensan que es casi siempre favorable. En consecuencia, con un valor p de $0,000 < 0,05$ se autoriza H_1 , mientras que se rechaza H_0 . Además, se observó una correlación moderada ($Rho = 0,510$).

Dichos resultados presentan coincidencia con el estudio de Melgarejo (2022) quien descubrió una correlación directa moderadamente fuerte entre la gestión educativa y el clima laboral. Asimismo, Carlos (2019), en el colegio Ángela Moreno de Gálvez de Tarma, mostró un vínculo estadísticamente significativo, favorable entre el clima organizacional y la gestión educativa.

Por lo tanto, la UNESCO (2011) apoya la información mostrada anteriormente, indicando que la "gestión educativa" se refiere a un marco sistémico y, como resultado a la interacción de numerosas características que están vigentes en las operaciones diarias de un colegio. Consiste en una serie de pasos realizados por el director, los instructores, los padres, los alumnos, los miembros administrativos, de mantenimiento y de la comunidad de la escuela para establecer condiciones y entornos de aprendizaje para los educandos. Por otro lado, teniendo en cuenta lo señalado por Chiavenato (2006), éste confirmó que el ambiente psicológico de una organización puede tener características positivas y negativas, siendo las primeras más beneficiosas.

Ambos estudios se centran en una única institución y abordan facetas distintas; uno se ocupa de la gestión educativa, mientras que el otro se centra en el entorno de colaboración dentro de la institución. Ambos estudios aportan ideas perspicaces sobre cómo modernizar la calidad de la educación en diversos contextos.

En tanto a la primera hipótesis específica, según los datos, el 84,6% de los investigados cree que la gestión institucional siempre es adecuada y el 15,4% cree que casi siempre es adecuada en relación con la hipótesis 1. Esto indica que la gestión institucional funciona bastante bien. Del mismo modo, un valor $p < 0,05$ en los resultados rechaza efectivamente H_0 y acepta H_1 . De tal manera, se muestra una correlación positiva de tamaño medio con $Rho = 0,403$. Estos resultados apoyan la conclusión de Muñoz (2021) de que existe una relación sustancial entre la gestión institucional y el clima organizacional del profesorado en un centro educativo.

La UNESCO (2011) da sustento a la información presentada anteriormente respecto a la estructura organizacional de la organización y las funciones y atribuciones de sus múltiples actores.

En referencia a la hipótesis 2, se demostró que los resultados señalan que el 56,9% manifiestan que la gestión administrativa es casi siempre adecuada, el 35,4% la mencionan siempre, el 6,2% percibe es a veces adecuada y por último el 1,5% la siente que la gestión administrativa es casi nunca adecuada. Del mismo modo los resultados reflejan un p -valor $< 0,05$ rechazando así la H_0 y admitiendo la H_2 . Igualmente, $Rho=0,466$. La variable de clima institucional y el componente de gestión administrativa están moderadamente correlacionados, como se desprende de este valor.

Dichos resultados coinciden con lo manifestado por Ascencio (2022) obtuvo el coeficiente de correlación de $r=0,682$ (Moderado), los resultados inferenciales muestran la gestión administrativa y el clima laboral están relacionados. Se concluye, un clima laboral ventajoso en la institución educativa será el resultado óptimo de gestión administrativa.

Por último, el MINEDU (2023) proporciona apoyo a la información mencionada anteriormente. De manera que, el componente administrativo incluye funciones de apoyo que aseguran las condiciones operativas de la IE y permiten el cumplimiento efectivo de las actividades relacionadas con la educación, la estrategia y la comunidad.

En cuanto a la hipótesis 3, los datos demuestran que el 60% de los entrevistados cree que la gestión pedagógica siempre es adecuada y el 40% cree

que casi siempre es adecuada. Asimismo, el valor de Rho de 0,547 indica una relación positiva mediana.

Estos hallazgos concuerdan con los de Ramírez (2021), quien utilizando el Rho de Spearman encontró una asociación moderada (Sig. = 0.000 <0.05, $r = 0.512$) entre el clima organizacional de los educadores de un establecimiento educativo del nivel distrital de La Perla, Callao, y la gestión pedagógica.

Por último, la UNESCO (2011) afirma que la gestión pedagógica está relacionada con el proceso de enseñanza-aprendizaje, valida los hechos presentados anteriormente. En consecuencia, es la principal tarea realizada por el personal y la institución educativa. El concepto incluye programas sistematizados en el proyecto curricular (PCI), materiales y recursos didácticos, metodologías de enseñanza, variación curricular, procedimientos metodológicos y didácticos y evaluación del aprendizaje. También incluye las filosofías de enseñanza, las interacciones con los alumnos, la administración de técnicas didácticas y enfoques pedagógicos, las prácticas pedagógicas, la capacitación y preparación de los docentes para mejorar sus competencias y la aplicación del dominio de los planes y programas. Además, MINEDU (2021) el conjunto de instrumentos y actividades que posibilitan el aprendizaje, se conoce como el núcleo pedagógico de la IE. Agregando lo anterior, son habilidades vitales que se desarrollan a través de la convivencia diaria para apoyar los procesos de enseñanza y aprendizaje (Escudero, 2018).

En cuanto a la hipótesis 4, los datos demuestran que el 56,9% de los encuestados cree que la gestión comunitaria es siempre adecuada, el 41,5% cree que es casi siempre adecuada y el 1,5% cree que es ocasionalmente adecuada. Igualmente, el valor p es inferior a 0,05 en los resultados, lo que valida el rechazo de H_0 y la aceptación de H_4 . Del mismo modo, el valor de Rho = 0,582 muestra una correlación positiva de tamaño medio.

Estos resultados se alinean con lo señalado por Apaza (2018). El coeficiente correlacional, que muestra una relación entre las variables y sus características de clima organizacional y gestión comunitaria, es otra conclusión que se puede extraer de los hallazgos del presente estudio. Prueba de las hipótesis de Rho de Spearman muestran un nivel moderado de correlación, con un coeficiente de asociación estadísticamente significativo de 0,569.

Por último, la UNESCO (2011) apoya la información presentada anteriormente, afirmando que la gestión comunitaria es la comprensión y el reconocimiento por parte de la institución de las condiciones, demandas y expectativas de la población a la que pertenece. Teniendo en cuenta la implicación de los padres, las instituciones cívicas, gubernamentales y religiosas, también explica las formas en que la escuela interactúa con la comunidad circundante y las instituciones relacionadas. Su implicación debe estar impulsada por un objetivo que fomente la formación de asociaciones estratégicas con el fin de elevar el nivel educativo.

V. CONCLUSIONES

El primer objetivo particular sirvió de base para concluir que la gestión institucional y el clima institucional de los profesores de la enseñanza pública están significativamente correlacionados. Se rechazó la H0 y se aceptó la H1 de que existe una relación entre las variables, ya que el nivel de significación sugería un valor $p < 0,05$. Se demuestra una correlación positiva de tamaño medio con $r = 0,403$. Esta relación es el resultado del funcionamiento de la institución como un sistema de estructura organizativa, en el que sus actores asumen funciones y responsabilidades para dirigir a un grupo de empleados y mantener unos valores compartidos. Promueven los comportamientos deseados tanto pública como subrepticamente.

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el clima institucional era el segundo objetivo específico. Un valor $p < 0,05$ en el nivel de significación indicó el rechazo de H0 y la aceptación de H1. Del mismo modo, $r = 0,466$ muestra que la asociación es de tamaño medio y positiva. Los datos ponen de manifiesto que la mejora del clima institucional y los avances en la gestión administrativa están positivamente correlacionados. La premisa de que la mejora de la gestión administrativa puede dar lugar a un lugar de trabajo más feliz y productivo hace que esta investigación sea significativa para la administración escolar.

Con respecto al tercer objetivo particular, se determinó la asociación entre la gestión pedagógica y el clima institucional, el nivel de significación reveló un valor p inferior a $0,05$, lo que condujo la denegación de H0 y a la aprobación de H3. Se demostró la relación entre los factores. En última instancia, el valor de $r = 0,547$ muestra una correlación positiva de tamaño medio. El vínculo hallado indica que una correlación positiva sugiere que el entorno institucional mejora a la par que mejora la gestión pedagógica. Esto demuestra que una buena administración pedagógica mejora los resultados del aprendizaje y contribuye a fomentar un entorno institucional más positivo.

Con relación al cuarto objetivo particular, se determinó la conexión entre el clima institucional y la gestión comunitaria, el nivel de significación indicó un valor $p_ <$

0,05, lo que indica que se apartó H_0 y se aprobó H_4 . Se demuestra que el clima institucional y el componente comunitario están relacionados. Por último, el valor de $r = 0,582$ indica una relación positiva de magnitud media. En conclusión, esta relación demuestra la asociación positiva, lo que sugiere que el ambiente institucional mejora junto con la gestión comunitaria. Esto implica que el desarrollo de una atmósfera institucional más positiva puede verse muy favorecido por una gestión comunitaria eficaz.

Por último, el objetivo general estableció la conexión entre la gestión educativa y el clima institucional de los educadores de una escuela pública de la zona de La Molina de 2023. Debido a que su p-valor fue de $0.000 < 0.05$, se aceptó H_1 mientras que se negó H_0 . Asimismo, $r = 0,510$ indica una correlación beneficiosa media. Así, las conclusiones del estudio demostraron cómo la gestión educativa contribuye a establecer el clima institucional a través del fortalecimiento de los procesos pedagógicos, gerenciales, comunitarios y administrativos que se activan en su interior. El equipo directivo debe esforzarse por establecer un clima institucional saludable en la medida en que los estudiantes de la institución crecen a través de la participación en el apoyo mutuo y el cumplimiento constructivo de las actividades.

VI. RECOMENDACIONES

El Ministerio de Educación debe liderar este proceso de transformación, asegurando la participación activa de los involucrados y promoviendo un entorno de apoyo mutuo y realización positiva de actividades, debido que la gestión educativa efectiva es primordial para la construcción de un clima institucional favorable en las escuelas públicas. Al potenciar los procesos pedagógicos, gerenciales, comunitarios y administrativos, se puede construir un ambiente educativo que no solo beneficia a los docentes, sino que también mejora el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

La UGEL 06 debe promover una gestión institucional efectiva que fomente un liderazgo inspirador, una estructura organizativa clara, la promoción de valores comunes, el trabajo en equipo y la mejora continua, no solo mejorará el ambiente de trabajo para los docentes, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad educativa y el rendimiento de los educandos. Al actuar como un sistema organizativo cohesionado, donde cada miembro asume sus funciones y responsabilidades con un sentido de propósito compartido, se puede crear un entorno educativo que impulse las acciones deseadas y contribuya al éxito colectivo de la institución.

El equipo directivo debe seguir optimizando los procesos administrativos, mejorar la comunicación interna, proporcionar desarrollo profesional, fomentar un entorno de trabajo positivo y establecer sistemas de evaluación continua, se puede crear un entorno de trabajo más feliz y productivo. Este enfoque no solo mejorará la satisfacción y el desempeño del personal docente y administrativo, sino que también tendrá un impacto positivo en la calidad de la educación y en el logro académico de los educandos.

Asimismo, el equipo directivo debe seguir fortaleciendo las prácticas pedagógicas, mejorar la planificación y evaluación por competencias, fomentar un entorno de aprendizaje positivo, involucrar la comunidad educativa, integrar tecnologías educativas y establecer un sistema de evaluación continua, se puede crear un entorno institucional que promueva el aprendizaje y el bienestar de los educandos. Este enfoque no solo mejorará los resultados del aprendizaje, sino que

también contribuirá a un entorno escolar más positivo y productivo para los integrantes de la comunidad escolar.

Además, el equipo directivo debe seguir fomentando la participación comunitaria, manteniendo una comunicación efectiva, colaborar con organizaciones locales, promover una cultura de inclusión y diversidad, y establecer un sistema de evaluación continua, se puede crear un entorno institucional que promueva la colaboración, el respeto y el sentido de pertenencia entre todos los integrantes de la comunidad escolar. Este enfoque no solo mejorará el ambiente institucional, sino que también contribuirá al bienestar y éxito académico de los estudiantes.

Que el instrumento del investigador se valide en función de las situaciones en las que se utilice y que sirva de referencia para estudios posteriores.

REFERENCIAS

- Apaza Sara, F. (2018). *Gestión comunitaria y clima organizacional en la Institución Educativa de educación básica especial “Don José de San Martín”–Cusco*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33267>
- Arellano, G. (2017). *Gestión educativa en centros y entidades de atención a la primera infancia*. Caracas, Venezuela: Pepsico Fundación. doi:ISBN:978-980-7838-05-4
<http://isbn.cenal.gob.ve/catalogo.php?mode=detalle&nt=131283>
- ARIAS, E. B. (2022). *Documentación de la norma NTC-GP1000: 2009 e integración del Meci: 2014 de acuerdo a los requisitos del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) en la empresa de servicio públicos de balboa Risaralda Emilio Gartner Gómez SA* (Doctoral dissertation, Universidad Tecnológica de Pereira).
- Ascencio Ñaure, J. G. (2022). *Gestión administrativa y clima laboral de una Institución Educativa Privada, Ate-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77799>
- Barboza-Palomino, M., Ventura-León, J. L., & Caycho Rodríguez, T. (2018). *Consideraciones en relación con el problema de la investigación*. Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud (ACIMED), 29(1), 106-108.
- Bustamante Buenaño, M. D. C. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José “La Salle” Latacunga*. [Tesis de maestría, Universidad Internacional de Quito -Ecuador].
- Camisón, C., Cruz, S., & González, T. (2019). *Gestión de la calidad: conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. <https://porquenotecallas19.wordpress.com/wp-content/uploads/2015/08/gestion-de-la-calidad.pdf>
- Cañari-Otero, C., & Hanco-Bustinza, P. (2021). *Influencia de la gestión por resultados en la efectividad de las políticas de reforma y modernización del*

- Estado. Polo del Conocimiento*, 6(2), 744-763.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2310>
- Carlos Osores, G. I. (2019). *Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5117>
- Castillo, G. M. (2022). *Liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución Educativa N° 88047-Nuevo Chimbote, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84637>
- Chacón, L. (2014). *Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad*. *Omnia*, 20 (2), 150-161. ISSN: 1315-8856.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Chata (2019) *Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno*
<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*, (7ma. edición).
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Corona Martínez, L., Fonseca Hernández, M., & Corona Fonseca, M. (2017). *Algunas sugerencias prácticas para la formulación del problema científico y los objetivos en el proyecto de investigación*. *Medisur*, 15(4), 576-582.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-897X2017000400019&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ende, M. (2009). *¿Que entendemos por participación?*
<http://www.iin.oea.org/IIN/cad/Participacion/pdf/F3-120.pdf>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización*. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.
https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion

- Espinoza, E. E. (2019). *Variables and their operationalization in educational research. second part*. Revista Conrado, 15(69), 171-180.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1052>
- Escudero Tanga, L. M. (2018). *Gestión educativa y clima organizacional en las Instituciones Educativas de la Red 04 del distrito de Puente Piedra 2018*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21328>
- Espinoza-Cjumo, R. M. (2023). *Organizational culture and its influence on employee motivation in a general services company*, Lima, 2022.
<https://dx.doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.179>
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Gómez, E. (2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. Alma Corazón y Vida. https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- Guasco, L. (2020). *The Desirable Middle: Being Assertive*. *Vida Científica Boletín de la Escuela Preparatoria N° 4*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa4/article/download/5224/6653>
- Gustavo, C. (2019). *Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma* (Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Educación –Mención: Gestión Educativa) Universidad Nacional del Centro del Perú – Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación – Huancayo – Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12894/5117>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C. & Baptista M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. McGraw Hill México. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

- Jaramillo Falcon, N. (2019). Gestión educativa y el clima institucional en docentes de la Institución Educativa Gabriel Aguilar Narvarte, Cayran – 2019. Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5642>
- Khan, N. (2019). *The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment*. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342.
<https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085>
- Likert, R. (1971). *Human organizational measurements: Key to financial success*. *Michigan Business Review*, 13(3), 1-5.
https://cdn.isr.umich.edu/pubFiles/historicPublications/Humanorganizationalmeasurements_3281.PDF
- López Girón, R. G., & Escalante López, M. (2023). *Gestión del clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa n° 3071 “Manuel Tobías García Cerrón”*. *Puente Piedra - Lima 2022*. IGOBERNANZA, 6(22), 455–475. <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.261>
- López, P. y Fachelli, S. (2012) Libro digital: *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona
pedro.lopez.rolan@uab.cat.
- Marambio Cornejo, T. (2014). *Programa para la mejora del clima laboral docente en la escuela Enrique Serrano Viale Rigo* (Doctoral dissertation, Universidad Andrés Bello).
- Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Educar.
<https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736>
- Mendieta Delgado, D. (2022). *Gestión pública educativa y clima aboral en instituciones académicas. Identidad* (v-8).
<https://doi.org/10.46276/rifce.v8i2.1522>
- MINEDU (2021) *Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. <https://hdl.handle.net/20.500.12799/8845>
- MINEDU (2023) *Guía para la gestión escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*.
https://drive.google.com/file/d/1juib5xzgFvGPEyEAI6Au_PsQ0KJ9Ee9-/view
- Melgarejo Pérez, S. E. (2022). *Gestión educativa y clima laboral en los docentes de la IE 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021*. [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87676>

- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). *Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2). <https://www.scienceopen.com/document?vid=5a52b294-31ee-46f2-b955-b8311dbb5a9a>
- Morveli Salas, G. (2021). *Enfoques de la Gestión pública y su influencia en el gobierno peruano 1990 al 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3496-3512. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.546
- Muñoz Valverde, O. J. (2021). *Gestión institucional y clima organizacional de los docentes de una Institución Educativa Vinces, 2021*. [Tesis de maestría, César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77074>
- Navarro, I., & Kortabarría, I. (2020). *Participation at school: a not so distant utopia. A proposal framed in the Spanish education System*. *Revista Electrónica Educare*. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v24n1/1409-4258-ree-24-01-213.pdf>
- Ordoñez, F. (2014). *Características de la intervención profesional de las trabajadoras sociales que laboran en el área de recursos humanos de las empresas industriales de la región La Libertad, durante el año 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/3667>
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano Benjamín Zeledón Rodríguez, ubicado en el barrio El Recreo, distrito III Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016*. [Tesis maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/10498/>
- Palacios, M., Curcio, C., & Vanegas, J. (2015). *La confianza: construcción social y mediación en la vida cotidiana de los adultos mayores*. http://www.acgg.org.co/pdf/pdf_revista_15/29_1_reflexion.pdf
- Puente, R. M. T., Talavera, R. L. S., & Robles, S. P. H. (2021). *Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus*

relaciones interpersonales. Horizonte de la Ciencia, 11(21), 151-164.
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.21.902>

Purwadhi, M. (2019). *The role of education management, learning teaching and institutional climate on quality of education: evidence from Indonesia*. Management Science Letters, 9(9), 1507-1518.
doi:10.5267/j.msl.2019.5.002
http://m.growingscience.com/msl/Vol9/msl_2019_115.pdf

Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Díaz, M., & Tapia-Díaz, A. (2023). *Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú*. Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación, 7(27), 359–371.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>

Ramírez Esteban, A. E. (2021). *Gestión pedagógica y clima organizacional en docentes de una institución educativa del distrito-La Perla-Callao*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83212>

Rico, A.D. (2016) *La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia*. Sophia 12(1): 55-70.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1794-89322016000100005&lng=e&nrm=iso&tlng=es

Romero Vasco, C. E. (2020). *Gestión pública por resultados y desempeño laboral de los directores de la Ugel 15, Huarochirí, Lima 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41708>

Roy, I., Rivas,R., Pérez, M., y Palacios, L. (2019). *Correlación: no toda correlación implica causalidad*. Revista alergia México, 66(3), 354-360.
<https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/651>

Ruiz, C. y Pinchi, W. (2016). *Impacto en la cultura organizacional en la gestión educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ascope, 2014* (tesis de doctorado). Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/1362>

Sagredo Lillo, Emilio, & Castelló Tarrida, Antoni. (2019). *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-25.

<https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Sandoval, M. (2014). *Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento*. *Última Década*, 22(41), 153-178.

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/udecada/v22n41/art07.pdf>

Sen, S., Gayen, P., Mahato, R. C., & Adhikari, A. (2023). A correlational study on organisational climate and institutional commitment of secondary school teachers. *International Journal of Multidisciplinary Research and Publications*, 5(12), 152-155.

Steden. R. V. (2020). *What public administration scholars can learn from Aristotle*. *Blind Spots in Public Ethics and Integrity Research*. 22. (3). 236-244.

Tapullima Salas, L. N. (2019). *Gestión pública por resultados y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 270 de Chirapa, Lamas, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33262>

Torres, M., Paz, K., y Salazar, F. G. (s.f.). *Métodos de recolección de datos para una investigación*.

http://fgsalazar.net/LANDIVAR/ING-PRIMERO/boletin03/URL_03_BAS01.pdf-2019

Tutivén Ortega, S. M. (2018). *La gestión educativa como factor asociado en la eficacia del clima organizacional en el Colegio Fiscal Compensatorio "31 de octubre" del cantón Samborondón, provincia del Guayas* (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

<http://hdl.handle.net/10644/6376>

- Valdez, A., & Vergara Ochoa, A. (2017). *La Nueva Gestión Pública Basada En Rankings: De La Planeación a La Evaluación* (New Public Management Based on Rankings: From Planning to Evaluation). <https://doi.org/10.18601/16578651.n21.05>.
- Vallejo, U. C., Ivan, R., Herrera, B., & Damián Núñez, E. (2021). Psique Mag: Revista Científica Digital de Psicología Clima laboral y percepción de la imagen institucional Work environment and perception of the institutional image. *Revista Científica Digital de Psicología*, 10, 1–9. Retrieved from <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/psiquemag/>
- Vega, L. (2019) *Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. Ciencia y educación* (ISSN 2707-3378) vol. 1 N°2. febrero del 2020. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vela Chappa, Y. L. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral en un gobierno local, La Libertad, año 2022*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/115969>
- UNESCO (2011) *Manual de gestión para directivos de instituciones educativas*. Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2011-04369
ISBN N°: 978-9972-841-15-6.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Gestión educativa y clima institucional de los docentes de una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023. Autora: Yucra Cusilayme, Aurelia Paulina							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación de la Gestión educativa y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública del distrito de La Molina, Lima 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión institucional y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública?;</p> <p>PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública?;</p> <p>PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión pedagógica y el</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión educativa y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública del distrito de La Molina, Lima 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>OE1. Determinar la relación de la gestión institucional y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública.</p> <p>OE2. Determinar la relación de la gestión administrativa y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública</p> <p>OE3. Determinar la relación de la gestión pedagógica y el clima</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión educativa y el clima institucional de los docentes en la institución educativa pública del distrito de La Molina, Lima 2023.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. Existe relación entre la gestión institucional y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública</p> <p>H2. Existe relación entre la gestión administrativa y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública.</p> <p>H3. Existe relación entre la gestión pedagógica y el clima institucional en los docentes en la institución educativa pública.</p> <p>H4. Existe relación entre la gestión comunitaria y el clima institucional en los</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa. Rico (2016) lo define como “un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan” (p.57).</p>				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
			<p>1. Gestión institucional</p> <p>3. Gestión administrativa</p> <p>5. Gestión pedagógica</p> <p>7. Gestión comunitaria</p>	<p>Formas de cómo se organiza la institución. Instrumentos de gestión. Recursos Humanos. Reglamento interno</p> <p>Dirección y planificación. Presupuesto económico Administración de recursos humanos, seguridad e higiene, monitoreo</p> <p>Capacitación docente. Planificación, Enfoque de evaluación, Monitoreo y acompañamiento</p> <p>Gestión de los directivos. Participación de los padres de familia. Relaciones de la institución educativa con las instituciones aliadas. Participación activa de la institución educativa.</p>	<p>1.La organización de la institución educativa es funcional.2. La institución educativa dispone de instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI. 3.La institución fomenta un ambiente laboral positivo, motivador y productivo. 4.La institución educativa dispone del reglamento interno y se aplica.</p> <p>5.Los directivos involucran al personal docente y administrativo en el proceso de planificación. 6. Existe estrategias de transparencia de rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa. 7.Los colaboradores han sido asignados a sus cargos y puestos de acuerdo a su perfil profesional, técnico u oficio en la institución educativa. 8.La institución educativa proporciona al personal materiales de seguridad e higiene, habiendo evitado accidentes. 9. La institución educativa dispone de colaboradores para visitas de control programadas e inopinadas al personal.</p> <p>10.La institución educativa promueve programas de capacitación para los docentes a través de SIFODS MINEDU. 11.Se diseñan planes y criterios de evaluación para la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje. 12. Los docentes utilizan el enfoque por competencias e informan a los estudiantes sobre el logro de aprendizaje. 13. Los directivos realizan monitoreo y acompañamiento a los docentes.</p> <p>14.Se gestiona el uso favorable de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes. 15.. Existe la participación activa de los padres de familia en la institución educativa para el bienestar de los estudiantes. 16. Existe buenas relaciones de la institución educativa con los aliados estratégicos como: el municipio, centro de salud, comisaría, universidades. 17.Existe participación activa de la institución educativa en las actividades de la comunidad y en el distrito.</p>	<p>Ordinal Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	
			<p>Variable 2: Clima institucional. Sandoval (2014) lo define como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos (p.169).</p>				

<p>clima institucional en los docentes en la institución educativa pública?</p> <p>PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión comunitaria y el clima institucional en los docentes en la institución educativa pública?</p>	<p>institucional en los docentes en la institución educativa pública.</p> <p>OE4. Determinar la relación de la gestión comunitaria y el clima institucional de los docentes de la institución educativa pública</p>	<p>docentes en la institución educativa pública.</p>	<p>Dimensiones</p> <p>1. Comunicación</p> <p>2. Motivación</p> <p>3. Confianza</p> <p>4. Participación</p>	<p>Indicadores</p> <p>Comunicación / traslado de información Rapidez /Respeto/Compromiso y buen trato</p> <p>Satisfacción/motivación Reconocimiento/ objetivos y ambiente autonomía y cooperación</p> <p>Confianza. Sinceridad. Respeto. Amistad</p> <p>Participación. Compromiso Equipos y reuniones de trabajo. Coordinación.</p>	<p>Ítems</p> <p>1.Se promueve el asertividad en las interacciones comunicativas en la institución. 2. Existe rapidez en la entrega de la información y comunicación proveniente de otras instituciones en la Institución Educativa. 3.Se promueve el respeto mutuo entre todos los miembros de la institución. 4.Existe compromiso y buen trato entre los miembros de la institución educativa.</p> <p>5.Considero que mi trabajo en la institución es significativo y tiene un impacto positivo. 6.Considero que el reconocimiento es importante para el crecimiento profesional y personal. 7. Siento que logro mis objetivos profesionales y el ambiente es agradable en la institución educativa. 8.Siento que puedo tomar decisiones autónomas y, al mismo tiempo, recibir apoyo de mis colegas cuando lo necesito.</p> <p>9.La institución fomenta un ambiente de confianza y colaboración. 10.Los directivos promueven un ambiente de sinceridad y apertura en la institución. 11.Los directivos, profesores y el personal administrativo colaboran respetuosamente para mejorar el entorno educativo. 12.Considero significativo la existencia del trato amical entre los compañeros de trabajo.</p> <p>13.La participación activa de todos los miembros de la institución es esencial para el éxito de la misma. 14.La institución educativa fomenta el compromiso de todos sus miembros para brindar servicio de calidad. 15. En la institución los equipos de trabajo colaboran para alcanzar los objetivos comunes. 16. Hay reuniones periódicas para coordinar y planificar actividades y proyectos en la institución. 26.Los directivos coordinan con el personal administrativo y APAFA para asegurar el buen funcionamiento de la institución.</p>	<p>Escala de medición</p> <p>Ordinal</p> <p>Likert</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>	<p>Rangos</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				

<p>Nivel: Por la naturaleza del estudio de la investigación, corresponden a un nivel correlacional, pues su finalidad es conocer la relación que existe entre dos o más o variables en una muestra o contexto en particular. (Hernández et al, 2014)</p> <p>Diseño: El diseño de investigación es no experimental, correspondiente al enfoque cuantitativo, puesto que se realizan sin manipulación de variables (Hernández et al, 2014). Además de ser de corte transversal o transeccional, del tipo correlacional.</p>	<p>Población censal:</p> <p>65 docentes de la institución educativa</p>	<p>Variable 1: Gestión educativa Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Elaborada por Aurelia Paulina Yucra Cusilayme. Año: 2023 Monitoreo: A los docentes. Ámbito de Aplicación: Institución educativa. Forma de Administración: Virtual</p> <p>Variable 2: Clima institucional Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Elaborada por Aurelia Paulina Yucra Cusilayme Año:2023 Monitoreo: A los docentes. Ámbito de Aplicación: Institución educativa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se elaboró tablas y gráficos descriptivos.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Para el análisis inferencial se utilizó el programa estadístico SPSS. - Para validar los instrumentos cuestionarios se utilizó juicio de expertos. - Para la confiabilidad de los instrumentos(cuestionarios) se utilizó para ambas variables ALFA DE CRONBACH. - Para contrastación de hipótesis se utilizó Rho de SPEARMAN 		
---	--	--	--	--	--

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Tabla 1

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión pública educativa	Un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan (Rico, 2016).	La presente variable será medida con la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario.	Gestión institucional	Formas de cómo se organiza la institución. Instrumentos de gestión. Recursos humanos. Formas de relacionarse. Reglamento interno	1-4	Ordinal Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Gestión administrativa	Dirección y planificación. Presupuesto económico Administración de recursos materiales, seguridad e higiene, monitoreo	5-9	
			Gestión pedagógica	Capacitación docente. Planificación., Enfoque de evaluación, Monitoreo y acompañamiento.	10-13	
			Gestión comunitaria	Gestión de los directivos. Relaciones de la institución educativa con madres y padres de familia, con las instituciones aliadas. Participación activa de la institución educativa.	14-17	

Tabla de operacionalización de variables

Tabla 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Clima institucional	Conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos (Sandoval, 2014).	La presente variable será medida con la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario.	Comunicación	Comunicación asertiva /traslado de información Rapidez / agilidad Respeto. Compromiso y buen trato.	1-4	Ordinal Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)
			Motivación	-Satisfacción y motivación. Reconocimiento. Objetivos y ambiente. Autonomía y cooperación.	5-8	Siempre (5)
			Confianza	-Confianza. Sinceridad. Respeto. Amistad	9-12	
			Participación	-Participación. Compromiso. Equipos de trabajo. Coordinación.	13-16	

Anexo 2: Instrumento de recopilación de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA:

Estimado(a) directivo, docente y administrativo, el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la **Gestión educativa** en una institución pública del distrito de La Molina, 2023; para tal efecto pido tu colaboración en la participación de este cuestionario. Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradezco su participación.

Datos generales: N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

SEXO: (F) (M)

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

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

N°	Ítems	valoración				
		1	2	3	4	5
	GESTIÓN EDUCATIVA:					
	DIMENSIÓN INSTITUCIONAL					
1	1.La organización de la institución educativa es funcional.					
2	2.La institución educativa dispone de instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI					
3	3. La institución fomenta un ambiente laboral positivo, motivador y productivo					
4	4.La institución educativa dispone del reglamento interno y acuerdos de convivencia.					
	DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA					
5	5.Los directivos involucran al personal docente y administrativo en el proceso de planificación de las actividades anuales.					
6	6.Existe estrategias de transparencia de rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.					
7	7. Los colaboradores han sido asignados a sus cargos y puestos de acuerdo a su perfil profesional, técnico u oficio en la institución educativa.					
8	8.La institución educativa proporciona al personal materiales de seguridad e higiene, habiendo evitado accidentes.					
9	9. La institución educativa dispone de colaboradores para visitas de control programadas e inopinadas al personal.					
	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA					

10	10.La institución educativa promueve programas de capacitación para los docentes a través de perueduca y SIFODS de MINEDU.					
11	11.Se diseñan planes y criterios de evaluación para la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.					
12	12. Los docentes utilizan el enfoque por competencias e informan a los estudiantes sobre el logro de aprendizaje.					
13	13. Los directivos realizan monitoreo y acompañamiento a los docentes.					
	DIMENSIÓN COMUNITARIA					
14	14.Se gestiona el uso favorable de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.					
15	15. Existe la participación activa de los padres de familia en la institución educativa para el bienestar de los estudiantes.					
16	16. Existe buenas relaciones de la institución educativa con los aliados estratégicos como: el municipio, centro de salud, comisaría, universidades.					
17	17.Existe participación activa de la institución educativa en las actividades de la comunidad y en el distrito.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN EDUCATIVA

- a) Nombre del Test: Cuestionario Para Medir la Gestión Educativa
- b) Autor del Test: Yucra Cusilayme Aurelia Paulina
- c) Forma de aplicación: Individual
- d) Tiempo: Aproximadamente 20 minutos
- e) Aplicación: Directivos, docentes y administrativos de la educación básica regular.
- f) Objetivo de la prueba: Conocer y evaluar la Gestión Educativa, de acuerdo a sus dimensiones: institucional, administrativa, pedagógica y comunitaria.

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado(a) directivo, docente y administrativo, el presente cuestionario tiene por finalidad evaluar la **Clima institucional** en una institución pública del distrito de La Molina, 2023; para tal efecto pido tu colaboración en la participación de este cuestionario. Es importante indicar que sus respuestas son totalmente confidenciales. Agradezco su participación.

Datos generales: N° de cuestionario: .. Fecha de recolección:/...../.....

SEXO: (F) (M)

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

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

N°	Items	valoración				
		1	2	3	4	5
	CLIMA INSTITUCIONAL:					
	DIMENSIÓN COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	1.Se promueve el asertividad en las interacciones comunicativas en la institución.					
2	2.Existe rapidez en la entrega de la información y comunicación proveniente de otras instituciones en la Institución Educativa.					
3	3.Se promueve el respeto mutuo entre todos los miembros de la institución.					
4	4.Existe compromiso y buen trato entre los miembros de la institución educativa.					
	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN					
5	5.Considero que mi trabajo en la institución es significativo y tiene un impacto positivo					
6	6.Considero que el reconocimiento es importante para el crecimiento profesional y personal					
7	7.Siento que logro mis objetivos profesionales y el ambiente es agradable en la institución educativa.					
8	8.Siento que puedo tomar decisiones autónomas y, al mismo tiempo, recibir apoyo de mis colegas cuando lo necesito.					
	DIMENSIÓN CONFIANZA					

9	9.La institución fomenta un ambiente de confianza y colaboración.					
10	10.Los directivos promueven un ambiente de sinceridad y apertura en la institución.					
11	11.Los directivos, profesores y el personal administrativo colaboran respetuosamente para mejorar el entorno educativo.					
12	12.Considero significativo la existencia del trato amical entre los compañeros de trabajo.					
	DIMENSIÓN PARTICIPACIÓN					
13	13.La participación activa de todos los miembros de la institución es esencial para el éxito de la misma.					
14	14.La institución educativa fomenta el compromiso de todos sus miembros para brindar servicio de calidad.					
15	15. En la institución los equipos de trabajo colaboran para alcanzar los objetivos comunes.					
16	16.Hay reuniones periódicas para coordinar y planificar actividades en la institución.					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA INSTITUCIONAL

- a) Nombre del Test: Cuestionario Para Medir Clima Institucional
- b) Autor del Test: Yucra Cusilayme Aurelia Paulina
- c) Forma de aplicación: Individual
- d) Tiempo: Aproximadamente 20 minutos
- e) Aplicación: Directivos, docentes y administrativos de la educación básica regular.
- f) Objetivo de la prueba: Conocer y evaluar Clima Institucional de acuerdo a sus dimensiones: Comunicación, motivación, confianza y participación.

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos. Evaluación por juicio de expertos

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión educativa y clima institucional de los docentes de una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLES	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de ésta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

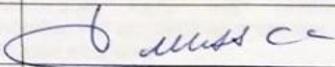
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Gestión Educativa". Rico (2016) lo define como "un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan" (p.57).

Dimensión	Indicador	Ítem	Criterios de evaluación				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Gestión Institucional	Formas de cómo se organiza la institución	1.La organización de la institución educativa es funcional.	1	1	1	1	
	Instrumentos gestión	2.La institución educativa dispone de instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI	1	1	1	1	
	Recursos humanos	3. La institución fomenta un ambiente laboral positivo, motivador y productivo.	1	1	1	1	
	Instrumento normativo	4.La institución educativa dispone del reglamento interno y acuerdos de convivencia.	1	1	1	1	
Gestión administrativa	Dirección y planificación	5.Los directivos involucran al personal docente y administrativo en el proceso de planificación de las actividades anuales.	1	1	1	1	
	Recursos económicos	6.Existe estrategias de transparencia de rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Administración de recursos humanos	7. Los colaboradores han sido asignados a sus cargos y puestos de acuerdo a su perfil profesional, técnico u oficio en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Seguridad e higiene	8.La institución educativa proporciona al personal materiales de seguridad e higiene, habiendo evitado accidentes.	1	1	1	1	
	Monitoreo	9. La institución educativa dispone de colaboradores para visitas de control programadas e inopinadas al personal.	1	1	1	1	

Gestión pedagógica	Capacitación docente	10. La institución educativa promueve programas de capacitación para los docentes a través de Perú Educa y SIFODS de MINEDU.	1	1	1	1
	Planificación	11. Se diseñan planes y criterios de evaluación para la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	1	1	1	1
	Enfoque de evaluación	12. Los docentes utilizan el enfoque por competencias e informan a los estudiantes sobre el logro de aprendizaje.	1	1	1	1
	Monitoreo y acompañamiento	13. Los directivos realizan monitoreo y acompañamiento a los docentes.	1	1	1	1
Gestión comunitaria	Gestión de los directivos	14. Se gestiona el uso favorable de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1
	Participación de los padres de familia.	15. Existe la participación activa de los padres de familia en la institución educativa para el bienestar de los estudiantes.	1	1	1	1
	Relaciones de la institución educativa con las instituciones aliadas.	16. Existe buenas relaciones de la institución educativa con los aliados estratégicos como: el municipio, centro de salud, comisaría, universidades.	1	1	1	1
	Participación activa de la institución educativa	17. Existe participación activa de la institución educativa en las actividades de la comunidad y en el distrito.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre la gestión educativa existente en la institución pública del Distrito de La Molina.
Nombres y apellidos del experto	Gladys Julissa Quevedo Vegas
Documento de identidad	00244017
Años de experiencia en el área	23
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 1220 San José Marelló- La Molina
Cargo	Directora
Número telefónico	949 371 871
Firma	
Fecha	11/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión educativa y clima institucional de los docentes de una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLES	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de ésta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

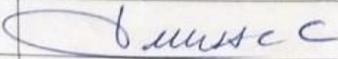
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Clima Institucional". Sandoval (2014) lo define como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos (p. 169).

Dimensión	Indicador	Item	Criterios de evaluación				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Comunicación	Comunicación asertiva	1. Se promueve el asertividad en las interacciones comunicativas en la institución.	1	1	1	1	
	Traslado de Rapidez	2. Existe rapidez en la entrega de la información y comunicación proveniente de otras instituciones en la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	Respeto	3. Se promueve el respeto mutuo entre todos los miembros de la institución.	1	1	1	1	
	Compromiso y buen trato	4. Existe compromiso y buen trato entre los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción/motivación	5. Considero que mi trabajo en la institución es significativo y tiene un impacto positivo	1	1	1	1	
	Reconocimiento	6. Considero que el reconocimiento es importante para el crecimiento profesional y personal	1	1	1	1	
	objetivos ambiente y	7. Siento que logro mis objetivos profesionales y el ambiente es agradable en la institución educativa.	1	1	1	1	

	Autonomía y cooperación	8 Siento que puedo tomar decisiones autónomas y, al mismo tiempo, recibir apoyo de mis colegas cuando lo necesito.	1	1	1	1
Confianza	Confianza	9 La institución fomenta un ambiente de confianza y colaboración.	1	1	1	1
	Sinceridad	10 Los directivos promueven un ambiente de sinceridad y apertura en la institución.	1	1	1	1
	Respeto	11 Los directivos, profesores y el personal administrativo colaboran respetuosamente para mejorar el entorno educativo.	1	1	1	1
	Amistad	12 Considero significativo la existencia del trato amical entre los compañeros de trabajo.	1	1	1	1
Participación	Participación.	13 La participación activa de todos los miembros de la institución es esencial para el éxito de la misma.	1	1	1	1
	Compromiso	14 La institución educativa fomenta el compromiso de todos sus miembros para brindar servicio de calidad.	1	1	1	1
	Equipos de trabajo	15. En la institución los equipos de trabajo colaboran para alcanzar los objetivos comunes.	1	1	1	1
	Coordinación.	16. Hay reuniones periódicas para coordinar y planificar actividades en la institución.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre el clima institucional existente en la institución educativa pública del Distrito de La Molina.
Nombres y apellidos del experto	Gladys Julissa Quevedo Vegas
Documento de identidad	00244017
Años de experiencia en el área	23
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 1220 San José Marelló- La Molina
Cargo	Directora
Número telefónico	949371871
Firma	
Fecha	11/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLES	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de ésta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

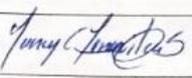
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Gestión Educativa". Rico (2016) lo define como "un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan" (p.57).

Dimensión	Indicador	Ítem	Criterios de evaluación				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Gestión institucional	Formas de cómo se organiza la institución	1.La organización de la institución educativa es funcional.	1	1	1	1	
	Instrumentos gestión	2.La institución educativa dispone de instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI	1	1	1	1	
	Recursos humanos	3. La institución fomenta un ambiente laboral positivo, motivador y productivo.	1	1	1	1	
	Instrumento normativo	4.La institución educativa dispone del reglamento interno y acuerdos de convivencia.	1	1	1	1	
Gestión administrativa	Dirección y planificación	5.Los directivos involucran al personal docente y administrativo en el proceso de planificación de las actividades anuales.	1	1	1	1	
	Recursos económicos	6.Existe estrategias de transparencia de rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Administración de recursos humanos	7. Los colaboradores han sido asignados a sus cargos y puestos de acuerdo a su perfil profesional, técnico u oficio en la institución educativa.	1	1	1	1	
	Seguridad e higiene	8.La institución educativa proporciona al personal materiales de seguridad e higiene, habiendo evitado accidentes.	1	1	1	1	
	Monitoreo	9. La institución educativa dispone de colaboradores para visitas de control programadas e inopinadas al personal.	1	1	1	1	

Gestión pedagógica	Capacitación docente	10 La institución educativa promueve programas de capacitación para los docentes a través de Perú Educa y SIFODS de MINEDU	1	1	1	1
	Planificación	11. Se diseñan planes y criterios de evaluación para la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	1	1	1	1
	Enfoque de evaluación	12. Los docentes utilizan el enfoque por competencias e informan a los estudiantes sobre el logro de aprendizaje.	1	1	1	1
	Monitoreo y acompañamiento	13. Los directivos realizan monitoreo y acompañamiento a los docentes.	1	1	1	1
Gestión comunitaria	Gestión de los directivos	14. Se gestiona el uso favorable de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1
	Participación de los padres de familia.	15. Existe la participación activa de los padres de familia en la institución educativa para el bienestar de los estudiantes.	1	1	1	1
	Relaciones de la institución educativa con las instituciones aliadas.	16. Existe buenas relaciones de la institución educativa con los aliados estratégicos como: el municipio, centro de salud, comisaría, universidades.	1	1	1	1
	Participación activa de la institución educativa	17. Existe participación activa de la institución educativa en las actividades de la comunidad y en el distrito.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre la gestión educativa existente en la institución pública del Distrito de La Molina.
Nombres y apellidos del experto	Nancy Elena Yanavilca Salsavilca
Documento de identidad	06837411
Años de experiencia en el área	43 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 1220 San José Marelló- La Molina
Cargo	Subdirectora
Número telefónico	966522905
Firma	
Fecha	11/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLES	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de ésta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

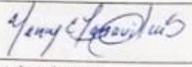
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable “Clima Institucional”. Sandoval (2014) lo define como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos (p.169).

Dimensión	Indicador	Item	Criterios de evaluación				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Comunicación	Comunicación asertiva	1. Se promueve el asertividad en las interacciones comunicativas en la institución.	1	1	1	1	
	Traslado de información Rapidez	2. Existe rapidez en la entrega de la información y comunicación proveniente de otras instituciones en la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	Respeto	3. Se promueve el respeto mutuo entre todos los miembros de la institución.	1	1	1	1	
	Compromiso y buen trato	4. Existe compromiso y buen trato entre los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción/ motivación	5. Considero que mi trabajo en la institución es significativo y tiene un impacto positivo	1	1	1	1	
	Reconocimiento	6. Considero que el reconocimiento es importante para el crecimiento profesional y personal	1	1	1	1	
	objetivos ambiente y	7. Siento que logro mis objetivos profesionales y el ambiente es agradable en la institución educativa.	1	1	1	1	

	Autonomía y cooperación	8.Siento que puedo tomar decisiones autónomas y, al mismo tiempo, recibir apoyo de mis colegas cuando lo necesito.	1	1	1	1
Confianza	Confianza	9.La institución fomenta un ambiente de confianza y colaboración.	1	1	1	1
	Sinceridad	10.Los directivos promueven un ambiente de sinceridad y apertura en la institución.	1	1	1	1
	Respeto	11.Los directivos, profesores y el personal administrativo colaboran respetuosamente para mejorar el entorno educativo.	1	1	1	1
	Amistad	12.Considero significativo la existencia del trato amical entre los compañeros de trabajo.	1	1	1	1
	Participación.	13.La participación activa de todos los miembros de la institución es esencial para el éxito de la misma.	1	1	1	1
Participación	Compromiso	14.La institución educativa fomenta el compromiso de todos sus miembros para brindar servicio de calidad.	1	1	1	1
	Equipos de trabajo	15. En la institución los equipos de trabajo colaboran para alcanzar los objetivos comunes.	1	1	1	1
	Coordinación.	16.Hay reuniones periódicas para coordinar y planificar actividades en la institución.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre el clima institucional existente en la institución educativa pública del Distrito de La Molina.
Nombres y apellidos del experto	Nancy Elena Yanavilca Salsavilca
Documento de identidad	06837411
Años de experiencia en el área	43 años
Máximo Grado Académico	Doctora en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 1220 San José Marelló- La Molina
Cargo	Subdirectora
Número telefónico	966522905
Firma	
Fecha	11/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLES	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de ésta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

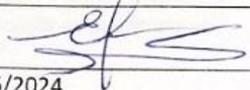
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Gestión Educativa". Rico (2016) lo define como "un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan" (p.57).

Dimensión	Indicador	Ítem	Criterios de evaluación				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Gestión institucional	Formas de cómo se organiza la institución	1.La organización de la institución educativa es funcional.	1	1	1	1	
	Instrumentos gestión	2.La institución educativa dispone de instrumentos de gestión: PEI, PCI, PAT y RI	1	1	1	1	
	Recursos humanos	3. La institución fomenta un ambiente laboral positivo, motivador y productivo.	1	1	1	1	
	Instrumento normativo	4.La institución educativa dispone del reglamento interno y acuerdos de convivencia.	1	1	1	1	
Gestión administrativa	Dirección y planificación	5.Los directivos involucran al personal docente y administrativo en el proceso de planificación de las actividades anuales.	1	1	1	1	
	Recursos económicos	6.Existe estrategias de transparencia de rendición de cuentas sobre la gestión escolar ante la comunidad educativa.	1	1	1	1	
	Administración de recursos humanos	7. Los colaboradores han sido asignados a sus cargos y puestos de acuerdo a su perfil profesional, técnico u oficio en la institución educativa	1	1	1	1	
	Seguridad e higiene	8.La institución educativa proporciona al personal materiales de seguridad e higiene, habiendo evitado accidentes.	1	1	1	1	
	Monitoreo	9. La institución educativa dispone de colaboradores para visitas de control programadas e inopinadas al personal.	1	1	1	1	

Gestión pedagógica	Capacitación docente	10. La institución educativa promueve programas de capacitación para los docentes a través de Perú Educa y SIFODS de MINEDU.	1	1	1	1
	Planificación	11. Se diseñan planes y criterios de evaluación para la mejora continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje.	1	1	1	1
	Enfoque de evaluación	12. Los docentes utilizan el enfoque por competencias e informan a los estudiantes sobre el logro de aprendizaje.	1	1	1	1
	Monitoreo y acompañamiento	13. Los directivos realizan monitoreo y acompañamiento a los docentes.	1	1	1	1
Gestión comunitaria	Gestión de los directivos	14. Se gestiona el uso favorable de la infraestructura, equipamiento y material educativo disponible en beneficio de una enseñanza de calidad y el logro de las metas de aprendizaje de los estudiantes.	1	1	1	1
	Participación de los padres de familia.	15. Existe la participación activa de los padres de familia en la institución educativa para el bienestar de los estudiantes.	1	1	1	1
	Relaciones de la institución educativa con las instituciones aliadas.	16. Existe buenas relaciones de la institución educativa con los aliados estratégicos como: el municipio, centro de salud, comisaría, universidades.	1	1	1	1
	Participación activa de la institución educativa	17. Existe participación activa de la institución educativa en las actividades de la comunidad y en el distrito.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre la gestión educativa existente en la institución pública del Distrito de La Molina.
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Caballero Segueiros
Documento de identidad	10049708
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 1220 San José Marelló- La Molina
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	974669933
Firma	
Fecha	11/06/2024

Ficha de validación de contenido para un instrumento

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: **Gestión educativa y clima institucional de los docentes en una institución educativa pública del distrito de La Molina, 2023**. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

CRITERIOS	DETALLES	CALIFICACIÓN
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de ésta.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

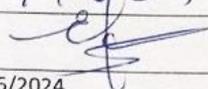
Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Clima Institucional". Sandoval (2014) lo define como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinados por aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, que, integrados en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo a dicho centro, condicionante, a la vez de los distintos procesos educativos (p.169).

Dimensión	Indicador	Item	Criterios de evaluación				Observación
			Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Comunicación	Comunicación asertiva	1. Se promueve el asertividad en las interacciones comunicativas en la institución.	1	1	1	1	
	Traslado de información Rapidez	2. Existe rapidez en la entrega de la información y comunicación proveniente de otras instituciones en la Institución Educativa.	1	1	1	1	
	Respeto	3. Se promueve el respeto mutuo entre todos los miembros de la institución.	1	1	1	1	
	Compromiso y buen trato	4. Existe compromiso y buen trato entre los miembros de la institución educativa.	1	1	1	1	
Motivación	Satisfacción/ motivación	5. Considero que mi trabajo en la institución es significativo y tiene un impacto positivo	1	1	1	1	
	Reconocimiento	6. Considero que el reconocimiento es importante para el crecimiento profesional y personal	1	1	1	1	
	objetivos ambiente y	7. Siento que logro mis objetivos profesionales y el ambiente es agradable en la institución educativa.	1	1	1	1	

	Autonomía y cooperación	8.Siento que puedo tomar decisiones autónomas y, al mismo tiempo, recibir apoyo de mis colegas cuando lo necesito.	1	1	1	1
Confianza	Confianza	9.La institución fomenta un ambiente de confianza y colaboración.	1	1	1	1
	Sinceridad	10.Los directivos promueven un ambiente de sinceridad y apertura en la institución.	1	1	1	1
	Respeto	11.Los directivos, profesores y el personal administrativo colaboran respetuosamente para mejorar el entorno educativo.	1	1	1	1
	Amistad	12.Considero significativo la existencia del trato amical entre los compañeros de trabajo.	1	1	1	1
Participación	Participación.	13.La participación activa de todos los miembros de la institución es esencial para el éxito de la misma.	1	1	1	1
	Compromiso	14.La institución educativa fomenta el compromiso de todos sus miembros para brindar servicio de calidad.	1	1	1	1
	Equipos de trabajo	15. En la institución los equipos de trabajo colaboran para alcanzar los objetivos comunes.	1	1	1	1
	Coordinación.	16.Hay reuniones periódicas para coordinar y planificar actividades en la institución.	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Evaluar la percepción de los miembros de la comunidad educativa sobre el clima institucional existente en la institución educativa pública del Distrito de La Molina.
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Caballero Sequeiros
Documento de identidad	10049708
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	I.E. 1220 San José Marelló- La Molina
Cargo	Docente de aula
Número telefónico	974669933
Firma	
Fecha	11/06/2024

Anexo 4: Resultados de análisis de consistencia interna

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,928	33

Base de datos generales

GESTIÓN EDUCATIVA																	CLIMA INSTITUCIONAL										PROMEDIO								
ITEMS	G.INSTITUCIONAL				G.ADMINISTRATIVA				G.PEDAGÓGICA				G.COMUNITARIA				COMUNICACIÓN			MOTIVACIÓN			CONFIANZA			PARTICIPACIÓN			Gestión educativ	Clima institucio	G.instit	G.admin	G.Pedag	G.Comu	
	ENCUESTA	DOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26							27
5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5
6	2	5	5	5	5	4	1	1	1	4	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	6	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	7	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
12	8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
13	9	3	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
14	10	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
15	11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5
17	13	5	5	5	5	5	2	5	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
18	14	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	16	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
21	17	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	18	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	19	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
24	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	21	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	
26	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	23	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	24	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
29	25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	26	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5
31	27	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
32	28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	29	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	30	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35	31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	32	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	2	3	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	2	3	3	5	5	4	3	4	3	4
37	33	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	34	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	35	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	36	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
41	37	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
42	38	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5

DECLARACIÓN JURADA: USO DE CONSENTIMIENTO

Apellidos y nombres	YUCRA CUSILAYME Aurelia Paulina
DNI	02033150
Código de estudiante	7002761242
Campus	ATE
Programa	MASTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Modalidad	PRESENCIAL
Grupo	B1
Docente asesor	DR. JUAN GODOY CASO

Declaro que la ENCUESTA que utilizaré para el desarrollo de mi investigación titulado:

“Gestión educativa y clima institucional de los docentes de una institución pública del distrito de La Molina, 2023”, no necesita consentimiento, debido que son personas mayores de 18 años y son libres para tomar decisiones según la ley.

Ciudad, 03 del mes de junio del año 2024



Firma:



DNI: 02033150

Huella digital

Anexo 8: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de información de institución educativa

Yo, Dra. GLADYS JULISSA QUEVEDO VEGAS, identificado con DNI 00244017 en mi calidad de DIRECTORA DE LA I.E. 1220 SAN JOSÉ MARELLO, ubicada en la ciudad de Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la estudiante: Aurelia Paulina Yucra Cusilayme con DNI N°02033150 del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la institución educativa Nro. 1220 San José Marelo: Aplicación de la encuesta al personal directivo, docente y administrativo con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado Maestro.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la I.E.; o
- Mencionar el nombre de la I.E.


Dra. Gladys Julissa Quevedo Vargas
DIRECTORA
C.M. 1000244017

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 00244017

La estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, la Estudiante será sometida al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la institución educativa otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante

DNI:02033150