



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y clima institucional en instituciones educativas
públicas de la UGEL 02, Lima 2024

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

AUTORA:

Lazaro Rivera, Carmen Rosa (orcid.org/0009-0003-9870-0610)

ASESORES:

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

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a Dios, por otorgarme la fuerza necesaria para alcanzar esta meta, y a mi familia, en especial a mi hijo Daniel, por brindarme el apoyo necesario para cumplir mis objetivos trazados.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a mi familia, mis grandes pilares, fortalezas y guías. También extendo mi gratitud a mis asesoras la Dra. Milagritos Rodríguez y a la Mg. Zoila Becerra, por el apoyo brindado en la elaboración de esta tesis. Agradezco a la Universidad "César Vallejo", cuyas enseñanzas me han permitido mejorar mi vida profesional y a las instituciones educativas que formaron parte del estudio, sin las cuales hubiera sido imposible la culminación de esta tesis.

La autora.


DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, Milagritos Leonor Rodríguez Rojas docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Maestría en educación con mención en docencia y gestión educativa de la Universidad César Vallejo sede Lima Norte, asesora de la tesis, titulada: "Gestión educativa y clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2024."de la autora Lázaro Rivera, Carmen Rosa constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12 % 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.

Lugar y fecha: Lima, 15 de Julio de 2024.

| | |
|--|---|
| Apellidos y Nombres del Asesor: Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor | |
| DNI: 21069112 | Firma:  |
| ORCID: (0000-0002-8873-1785) | |



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAZARO RIVERA CARMEN ROSA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión educativa y clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2024", 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 |
|--|--|
| LAZARO RIVERA CARMEN ROSA DNI: 09051175 ORCID: 0009-0003-9870-0610 | Firmado electrónicamente por: CLAZAROR el 26-08- 2024 17:39:07 |

Código documento Trilce: INV - 1707780

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA | ii |
| AGRADECIMIENTO | iii |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR | iv |
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR | v |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vi |
| ÍNDICE DE TABLAS | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 18 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 18 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5 Procedimientos | 22 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 23 |
| 3.7 Aspectos éticos | 23 |
| IV. RESULTADOS | 25 |
| V. DISCUSIÓN | 33 |
| VI. CONCLUSIONES | 40 |
| VII. RECOMENDACIONES | 42 |
| REFERENCIAS | 44 |
| ANEXOS | 51 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Niveles para la variable de Gestión Educativa | 25 |
| Tabla 2. Niveles en las dimensiones de la variable de Gestión educativa | 25 |
| Tabla 3. Niveles para la variable de Clima Institucional | 26 |
| Tabla 4. Niveles en las dimensiones de la variable Clima Institucional | 26 |
| Tabla 5. Correlación entre la gestión educativa y el clima institucional | 28 |
| Tabla 6. Correlación entre la gestión educativa y la dimensión Comunicación | 29 |
| Tabla 7. Correlación entre la Gestión Educativa y la dimensión Motivación | 30 |
| Tabla 8. Correlación entre la gestión educativa y la dimensión Nivel de Confianza | 31 |
| Tabla 9. Correlación entre la Gestión Educativa y la dimensión Nivel de Participación | 32 |

RESUMEN

La presente investigación busca aportar a logro del cuarto objetivo del desarrollo sostenible (Educación de calidad). Esta tuvo por objetivo determinar la relación significativa que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02. Metodológicamente se trata de una investigación de tipo básica, diseño no experimental, método hipotético–deductivo, nivel descriptivo-correlacional y corte transversal en una muestra de 71 docentes, usándose dos cuestionarios. Para la variable gestión educativa se establecieron tres niveles: buena (35.2%), regular (60.6 %) y baja (4.2%); y en la variable de clima institucional se identificaron los niveles: buena (43.7%), regular (53.5%) y baja (2%). En los análisis inferenciales se utilizó la Tau b de Kendall, determinándose una vinculación alta, directa y significativa entre la gestión educativa y el clima institucional (Sig.=0.000, T=0.842); asimismo en cada bilateralidad entre la gestión educativa con las dimensiones del clima institucional: comunicación (Sig.=0.000 y T=0.690), motivación (Sig.=0.000 y T=0.517), confianza (Sig.=0.000 y T=0.586) y participación (Sig.=0.000 y T=0.660). Concluyéndose que la gestión educativa se relaciona directa y significativamente con el clima institucional en las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.

Palabras clave: Gestión educacional, ambiente educacional, educación pública.

ABSTRACT

This research seeks to contribute to the achievement of the fourth objective of sustainable development (Quality Education). The objective of this study was to determine the significant relationship that exists between educational management and the institutional climate in public educational institutions of the UGEL 02. Methodologically, it is a basic type of research, non-experimental design, hypothetical-deductive method, descriptive-correlational level. and cross section in a sample of 80 teachers, using two questionnaires. For the educational management variable, three levels were established: good (35.2%), regular (60.6%) and low (4.2%); and in the institutional climate variable, the levels were identified: good (43.7%), regular (53.5%) and low (2%). In the inferential analyzes the Tau b of Kendall test was used, determining a high, direct and significant link between educational management and the institutional climate (Sig.=0.000, T=0.842); Likewise, in each bilaterality between educational management with the dimensions of the institutional climate: communication (Sig.=0.000 and T=0.690), motivation (Sig.=0.000, T=0.517), trust (Sig.=0.000, T=0.586) and participation (Sig.=0.000, T=0.660). Concluding that educational management is directly and significantly related to the institutional climate in the public educational institutions of UGEL 02, Lima, 2024.

Keywords: Educational management, Educational environment, Public education.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación desarrollada enmarca la importancia de la gestión educativa sobre el clima institucional en los establecimientos educativos, además de la necesidad de buscar estrategias, considerando estos como aspectos principales para una adecuada gestión educativa, siendo esta una herramienta para lograr un ambiente escolar positivo y una cultura de colaboración dentro de la institución lo cual se refleja en una mejora significativa en el clima institucional. La UNESCO reconoce que una gestión escolar efectiva permite mejorar de forma importante en varios aspectos, no solo el factor del rendimiento a nivel académico de los mencionados estudiantes así mismo se consideró el bienestar general de toda la comunidad educativa. Esto se logra mediante un enfoque en el liderazgo compartido, que fortalezca los vínculos entre el personal y el establecimiento de expectativas comunes. En 2021, la UNESCO destacó la importancia de estos principios para crear entornos escolares más inclusivos y productivos.

La educación es necesaria para tomar decisiones y adoptar medidas sobre la situación actual tanto a nivel mundial, nacional como local. Por ello está contemplada como el cuarto objetivo (Educación de calidad) de acuerdo con lo planteado por la UNESCO (2015) en su búsqueda de lograr un desarrollo sostenible. Dado el contexto actual, con la emergencia climática y otras crisis de sostenibilidad ambiental fruto del comportamiento humano, es importante la educación de los ciudadanos con el fin o meta de que se puedan lograr los objetivos planteados.

A nivel internacional el Banco Mundial, la Dirección de Educación y Habilidades de la CEPAL y la Organización de la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2020) ofrecen análisis y recomendaciones sobre cómo abordar estos desafíos y mejorar para lograr una mejor gestión educativa y, sobre todo, el importante aspecto que es el clima institucional. Es así que estas organizaciones destacan la importancia de invertir en recursos humanos y materiales, promover una cultura de participación y colaboración, así como fortalecer la capacitación y el apoyo al liderazgo educativo para enfrentar estos desafíos de manera efectiva. Entre las principales problemáticas identificadas se encuentran la comunicación deficiente, la baja participación y el poco compromiso de las personas integrantes

de las instituciones, en este caso las comunidades dedicadas en el campo educativo, además de los conflictos interpersonales, la escasez de recursos y apoyo, así como el liderazgo ineficaz. Aunque asignar porcentajes precisos a estas dificultades resulta complicado, abordarlas integralmente se muestra crucial para mejorar el desempeño a nivel de las instituciones educativas, así como el rendimiento académico del alumnado.

Actualmente, a nivel nacional, pese a la mejora presentada en la situación de la educación en nuestro país, aún se presentan ciertas deficiencias. Siguen existiendo valores considerables de deserción escolar, llegando en la educación básica regular al 1.4% (Minedu, 2022). Asimismo, pese a su disminución progresiva, existe un 5.1% de la población de 15 años a más que no se encuentra alfabetizada (Enaho, 2022), lo cual presenta ciertas brechas como la diferencia respecto al género (mayor porcentaje en las mujeres frente a los varones) y diferencias entre el área rural y urbana (el área rural presenta más de tres veces el valor de la zona urbana).

A nivel local, se ha observado que las instituciones dedicadas al sector educativo que pertenecen a la UGEL 02 o Unidad Local de Gestión Educativa 02 enfrentan desafíos diversos, muchos de los cuales están estrechamente ligados al ambiente interno de las instituciones educativas. Los diferentes problemas, como la falta o escasez de recursos económicos y financieros, así como la falta de motivación del personal, la violencia escolar y la escasa participación comunitaria pueden agravarse por un clima institucional cuando se considera como negativo, caracterizado por la escasez o falta de colaboración, una comunicación entendida como deficiente y un escaso apoyo mutuo entre docentes, administradores y miembros de la comunidad escolar. Mejorar el clima institucional requiere fomentar una cultura de respeto, confianza y participación, lo que a su vez puede contribuir a abordar la problemática y ser parte de los desafíos educativos a nivel local.

El problema general que se ha abordado es ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y el clima institucional en las instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024? Así que, en los problemas particulares o específicos, analizamos ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y la comunicación, la motivación, la confianza

y, finalmente, el nivel de participación en las instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024?

Acorde a la justificación teórica de la actual indagación, esta logrará aumentar el conocimiento sobre las variables estudiadas respecto a los temas de gestión a nivel educativo y el clima a nivel institucional, lo cual permitirá el desarrollo de futuras investigaciones que aborden los problemas asociados a esta temática. Por otra parte, reafirmará el conocimiento sobre la correlación que existen entre las variables estudiadas en la actual indagación como son de Gestión E. y así como también la siguiente variable que es el Clima I., mediante su análisis y resultados, que son obtenidos del procesamiento de los datos luego de haber aplicado los cuestionarios.

Respecto a la justificación en forma práctica, el presente estudio con sus resultados permitirá a las instituciones dentro de los distritos que forman parte de la UGEL 02 aplicar las recomendaciones sobre la gestión educativa y así mismo sobre el clima institucional, para lo cual es importante formular un plan estratégico con el cual podrán mejorar las deficiencias presentes. Por ello el planteamiento de la presente investigación es que se deben aplicar estrategias y poner en prácticas los conceptos de la gestión educativa para poder solucionar problemas de índole del Clima I. en el ámbito educativo a nivel de las instituciones con el apoyo del docente.

En cuanto a la justificación metodológica, se evidenció que los métodos, procedimientos, instrumentos y algunas técnicas utilizadas en este estudio presentan validez además de confiabilidad, por lo que podrán ser utilizados en futuros estudios sobre las variables de la investigación. Esto facilita la producción científica en la temática abordada y la propuesta de soluciones basadas en la información obtenida con estas investigaciones.

El objetivo a nivel general de la indagación es establecer la relación entre la gestión educativa y clima institucional en instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024. Dentro de los objetivos específicos tenemos:

a) Establecer la relación entre la gestión educativa y la comunicación en instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.

- b) Establecer la relación entre la gestión educativa y la motivación en instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.
- c) Establecer la relación entre la gestión educativa y el nivel de confianza en instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.
- d) Establecer la relación entre la gestión educativa y el nivel de participación en instituciones públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.

Dentro de las hipótesis establecidas, la hipótesis general de la indagación es: La gestión educativa se asocia directa y significativamente con el clima institucional. Se plantean las siguientes hipótesis particulares:

- a) La gestión educativa se asocia significativamente con la comunicación en las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.
- b) La gestión educativa se asocia significativamente con la motivación en las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.
- c) La gestión educativa se asocia significativamente con la confianza en las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.
- d) La gestión educativa se asocia significativamente con la participación en las instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima, 2024.

II. MARCO TEÓRICO

Seguidamente, se tratará del marco teórico de ambas variables y partiremos de los antecedentes:

Respecto a los antecedentes enmarcados a nivel mundial, tenemos el estudio realizado por Morillo et al. (2022) el cual tuvo por finalidad analizar cómo la gestión del clima se debe realizar a nivel institucional y como esta se relaciona con los docentes a través de su desempeño, así como el grado de desempeño del pedagogo en la institución. Realizado en Ecuador, en la Universidad Autónoma Regional Andina, este estudio utilizó el enfoque a nivel cuantitativo y un diseño a nivel correlacional, se consideró como población a los estudiantes del curso de Enfermería Básica en esta universidad. Se diseñaron dos cuestionarios enfocados en la gestión y al clima institucional, los cuales utilizaron una escala a nivel de Likert. La validez de los ítems de los cuestionarios fue determinada por los expertos, mientras la confiabilidad del instrumento está demostrada a través del test de la prueba Alfa de Cronbach con el uso del SPSS, ya que se obtuvo los valores de 0.874 y 0.839 respectivamente. Estos resultados nos indicaron que la variable de estudio del clima institucional al confrontar la relación con el desempeño docente se demostró estadísticamente que es positiva y con un nivel fuerte, junto con sus diferentes dimensiones. En referencia a la asociación entre las variables, con este objetivo el investigador puso a prueba el coeficiente Rho de Spearman obteniendo un coeficiente equivalente a 0.759. Por otro lado, al realizar el análisis con las dimensiones que pertenecen al control sobre el clima institucional que se viene dando a nivel interno y el desempeño que realiza el docente se encontraron coeficientes de 0.834, 0.799, 0.731, 0.732 para liderazgo, motivación del director, reciprocidad y participación, respectivamente. Se concluye que la relación que se descubrió luego del análisis estadístico entre la variable de gestión del clima institucional y eficacia docente es fuerte y positiva.

En el estudio realizado por Sagredo & Castelló (2019) Se demostró la correlación entre los factores de estudio sobre la Gestión E., la responsabilidad del pedagogo y la relación de la motivación a nivel institucional en centros de enseñanza para adultos que pertenecen a la región del Biobío en el país de Chile. Se utilizó así mismo un enfoque cuantitativo donde se aplicó un diseño correspondiente

denominado no experimental de un corte llamado transversal y una metodología denominada correlacional, así mismo consideraron como población a los docentes que laboran y desempeñan en I.E para adultos. Como instrumento que usaron se tiene una encuesta en la escala Likert que, luego de determinar un coeficiente de fiabilidad como el Alfa de Cronbach establecido en 0.954, se consideró una escala confiable. Se identificó un coeficiente Rho de Spearman de 0.623 entre la dirección y la motivación de los profesores, y un coeficiente de 0.778 entre la dirección y el compromiso de los profesores. Estos resultados indican una buena correlación de manera significativa y positiva entre la gestión, el compromiso y la motivación del profesorado, así como una relación entre variables directa y significativa entre la motivación y el compromiso del profesorado.

González (2019) realizó un estudio para explorar la posible correlación entre la variable del desempeño docente y así también como el clima institucional entre centros educativos privados de Guayaquil, Ecuador. Esta investigación cuantitativa empleó el diseño con naturaleza no experimental y una magnitud transversal, específicamente de tipo básico. Se abordó a todo pedagogo dentro de los centros educativos seleccionados incluidos en la investigación. Como instrumento se utilizó una encuesta a nivel de la escala Likert. Se determinó la fiabilidad con el uso del Alfa de Cronbach y se obtuvo 0.834, por lo que se considera una escala confiable. Se calculó la correlación con el análisis estadístico usando el valor relacional de Pearson obteniendo 0.933, lo que permite llegar a la conclusión después del análisis estadístico de que existe una correlación de carácter significativo y fuerte entre el Clima I. al rango de las instituciones públicas y el desempeño del pedagogo.

En el contexto nacional, la indagación realizada por Rivera, Mamani y Parí (2021) buscó identificar la correlación que existiría entre el Clima I. y la gestión del sector educacional en las I.E. de nivel primario en la provincia denominada Padre Abad, del departamento Ucayali. La investigación se ha realizado bajo el enfoque de naturaleza cuantitativa, utilizando un diseño no experimental así mismo se aplicó un corte de carácter transversal de tipo correlacional. Se consideró a la población conformado o constituida por el personal directivo, también fue considerado todo pedagogo y trabajador administrativo de las entidades parte del estudio. Tras emplear una escala de Likert para la evaluación, se calcularon las asociaciones con

el coeficiente relacional del estadígrafo de Pearson que condujo a examinar las asociaciones entre las dimensiones del Clima I. y la gestión educativa. Los coeficientes obtenidos fueron 0.39 para el liderazgo, 0.393 para la facultad de elección de decisiones, 0.588 para el compromiso en el lugar de trabajo, 0.567 para la satisfacción laboral y 0.351 para el trabajo en equipo.

Por otro lado, Escobar (2022) buscó examinar la asociación entre la manera en que se lleva a cabo la gestión a nivel administrativo en los Centros encargados de la Educación con nivel Técnico Productiva (CETPRO) del Distrito de Comas y su repercusión en el ambiente laboral. Se utilizaron cuestionarios para recabar datos y se evaluó la fiabilidad de los instrumentos empleados en la indagación usando el estadígrafo del alfa de Cronbach. El coeficiente alfa emitió el valor de 0.853 para la Gestión E. y un resultado de 0.964 para la variable de ambiente laboral. Se observaron fuertes correlaciones positivas entre estas variables de estudio, como demuestra un coeficiente de 0.810 utilizando el Rho de Spearman.

El estudio realizado por Félix (2022) tuvo como meta principal la de identificar la relación o asociación del factor del clima a nivel del sector educativo y la variable de calidad de la administración en las escuelas que componen la RED 02 - UGEL No. 06. Para realizar esta investigación, se decidió el aplicar un diseño de tipo cuantitativo además respecto a la intervención en las variables no está considerado de nivel experimental. Así mismo, es de naturaleza tanto descriptiva como correlacional. En cuanto al estudio, 133 profesores participaron y, para obtener datos, se tomaron en consideración, es decir, se emplearon un par de cuestionarios que sean válidos y confiables, donde presentaron los resultados y mostraron con el coeficiente (Rho = 0.752) que el clima institucional a nivel de la institución educativa donde se efectuó la indagación se relaciona con la variable de gestión del área administrativa. En resumen, se mostró una correlación alta y directa con un alto grado de significancia estadística entre el ambiente o entorno institucional y la calidad de la gestión administrativa que optan los directivos en las escuelas.

Bazán (2020) investigó la conexión entre la variable de Clima I. y la gestión del sector educativo en dos entidades educativas de la red UGEL 06. Esta indagación se efectuó entorno a un enfoque básico y cuantitativo, y se clasificó como una investigación no experimental correlacional. La población de la indagación estaba

compuesta por pedagogos de estas instituciones, y se utilizaron cuestionarios validados por expertos como instrumentos de medición. Además, se empleó el estadígrafo del alfa de Cronbach, arrojando 0.827 para el test de Gestión E. y 0.896 para la variable de C.I. Los resultados indicaron luego de haber realizado el análisis estadístico una asociación notable de gestión pedagógica con el factor clima a nivel institucional, como lo demuestra el coef. de Spearman de 0.752. Un análisis más detallado de la correlación que existe entre el CI y varias dimensiones de Gestión E. arrojó coeficientes de 0.605 para la gestión institucional, 0.616 para la gestión administrativa, 0.582 para la gestión formativo y 0.630 para la gestión comunitaria.

Carlos (2021) realizó una investigación para explorar el impacto del clima organizacional en las prácticas de gestión dentro de las instituciones dedicadas al sector de educación en el sector privado de Lima Este. El estudio abarcó a toda la población de docentes involucrados, empleando un enfoque de tipo cuantitativo porque se aborda en la recaudación y valoración de datos numéricos para entender dichos fenómenos específicos, para ello hace uso del diseño de tipo no experimental, transversal y así mismo correlacional. Se utilizaron dos cuestionarios de tipología Likert y la valoración de datos se efectuó a través la técnica SEMPLS. encontrando una relación positiva y también significativa considerando las dimensiones de comunicación, liderazgo, así como de las relaciones interpersonales y motivación, presentando un β de 0.279, 0.419, 0.132 y 0.137, respectivamente. Esto puede explicar un 57.6% de la gestión educativa. De acuerdo con la importancia y al rendimiento de estos constructos presentan un desempeño similar, pero el liderazgo es más importante, por lo tanto, debería darse como prioridad para tener un impacto significativo en la gestión educativa.

En cuanto al estudio realizado por Pintado (2022) se propuso explorar las relaciones entre la variable del Clima I. y de Gestión E. en una institución del sector educativo de Tumbes. El estudio adoptó un enfoque de tipo cuantitativo porque se ubica en la recaudación y valoración de datos numéricos para entender dichos fenómenos específicos, además de no experimental y así mismo correlacional en el que participaron todos los docentes de la institución. Los datos se recogieron mediante dos cuestionarios validados, con coeficientes alfa de Cronbach de 0.86 como resultado de la fiabilidad del instrumento de la G. E. y de 0.96 para el C. I.

Los hallazgos efectuaron una conexión fuerte y significativa ($Rho = 0.937$) entre la Gestión E. y el Clima I. Otros análisis indicaron correlaciones significativas entre el C. I. y las dimensiones de G. E. como administrativa ($Rho = 0.775$), organizativa ($Rho = 0.817$), pedagógica ($Rho = 0.899$) y comunitaria ($Rho = 0.933$) de la institución, demostrando todas ellas relaciones sólidas.

Asanza (2020) realizó un estudio en la comunidad de Chilcaplaya, Cantón, enfocando como variables la comunicación y así como también la variable de G. E. La investigación fue categorizada como investigación básica y utilizó un enfoque cuantitativo correlacional. Los hallazgos indicaron una asociación significativa entre la comunicación y la G. E. a nivel de la comunidad educacional estudiada. Asimismo, destacan la relevancia de buscar maneras de mejorar la comunicación para lograr una interacción asertiva en el ámbito educativo y en los niveles administrativo, institucional, pedagógico y comunitario. La comunicación se considera fundamental y necesario en la gestión educativa para que exista un buen entendimiento ente los miembros de las instituciones educativas.

A continuación, se expondrán la teoría y los enfoques conceptuales relacionados con este estudio, con el propósito de establecer los fundamentos para lo que se discutirá en las siguientes secciones.

La teoría del enfoque sistémico propone que toda actividad educativa puede entenderse como un proceso en los cuales los diversos elementos como profesores, recursos materiales, recursos humanos, entre otros se organizan para lograr una interacción armoniosa y coordinada con miras a alcanzar los objetivos educativos establecidos. Se recurre a un marco teórico que permite entender la educación y su gestión como sistemas compuestos por una variedad de componentes o factores, cuyas funciones e interacciones conjuntas están dirigidas a lograr metas específicas y definidas. Estos elementos interrelacionados e interdependientes conforman un ente total, ya sea concreto o abstracto, y colaboran de manera conjunta para alcanzar los objetivos educativos establecidos. Fullan (2020) aborda la gestión educativa desde una perspectiva sistémica, enfocándose en la importancia de comprender las interrelaciones entre los diferentes elementos de un sistema educativo y cómo estos pueden influir y llevar al fracaso o al éxito las reformas en el cambio educativo.

La gestión a nivel educativo comprende la planificación, así como también un factor importante es la organización y evaluación de actividades dentro de instituciones educativas, así como a nivel de políticas y sistemas educativos que tienen como propósito asegurar la calidad y efectividad del proceso educativo. Esto incluye la promoción del liderazgo educativo, la equidad y el trabajo colaborativo, además de la gestión adecuada de recursos como personas, dinero y materiales para lograr una gestión eficiente entre diferentes partes interesadas para adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos y así se permita garantizar tener una educación para todos, es decir, inclusiva y de calidad donde los beneficiados serán todos los estudiantes. Esta se define o sustenta como un proceso sistemático que permite tener como objetivo principal fortalecer las instituciones en el sector de educación, mejorando así los cambios en los procesos pedagógicos, tanto como directivos, así mismo como comunitarios y administrativos con el fin de mantener la autonomía a nivel institucional y la habilidad para adaptarse y responder a las demandas del entorno educativo a nivel local, regional e internacional. De acuerdo a Martínez (2020), este proceso se caracteriza por seguir pasos establecidos o fases, comenzando con la planificación, evaluación y luego llevando a cabo acciones para fortalecer las instituciones.

El papel del sujeto en las organizaciones reclamado y reafirmado por la gestión, permite una representación a nivel social y cultural de la administración a través de los compromisos planteados a nivel grupal de participación y la creación de metas compartidas que requieren y aplican con ello valores que son importantes como la responsabilidad, así como el compromiso y el liderazgo del sujeto en sus acciones, acorde a Correa de Urrea (2019).

Considerando el Artículo 64° de la Ley General de Educación N° 28044 se establecen los propósitos de la variable de G. E., que busca promover el desarrollo de las instituciones a nivel educativo como comunidades de aprendizaje comprometidas con la excelencia educativa, fortaleciendo su autonomía administrativa y pedagógica bajo principios de subsidiariedad y solidaridad. Asimismo, se enfatiza en la importancia de gestionar de manera eficiente e innovadora, promover un liderazgo democrático, colaborar en la articulación intersectorial y fomentan la cooperación del pedagogo de manera efectiva en toda la comunidad educativa. También se resalta la necesidad de fortalecer la gestión

ética, garantizando la transparencia, que permite luchar contra el aspecto de la corrupción y la evaluación continua que va permitir el logro y éxito del cumplimiento de las metas institucionales.

El Instituto de Planificación Internacional y Educación de la UNESCO (IPE) define a la gestión del sector educativo como un todo ya que es considerado como un conjunto que conlleva a diversos procesos tanto teórico como prácticos que se integran horizontal y verticalmente permitiendo que dentro del sistema educativo se logre el propósito de cumplir con los mandatos sociales. El IPE sostiene que la concepción y aplicación de diversas políticas públicas educativas a nivel macro son fundamentales para la gestión educativa, dado que tienen un impacto significativo para el buen funcionamiento en la mayoría de los establecimientos dedicados al sector educativo, concurrentemente con el enfoque de los distintos procesos que se ejecutan durante la enseñanza y así mismo en el aprendizaje. Por consiguiente, la gestión a nivel educativa no solo ejecuta un plan de actividades; implica la integración de procesos tanto a nivel teórico y también a nivel práctico porque permite garantizar la gobernabilidad y promover una mejora continua en la calidad educativa. Además, busca fomentar la igualdad, equidad y accesibilidad a la enseñanza donde se incluya todo nivel educativo, sea primaria, secundaria o superior, tanto en grupos o equipos docentes como en instituciones educativas, aulas y gestores educativos.

Kravchenko et.al. (2020) destacan la importancia de la gestión educativa, que implica la habilidad para establecer conexiones a través del liderazgo, competencias, estructura organizativa, metas institucionales y las personas, facilitando así el logro de los objetivos organizacionales. Esto requiere considerar los recursos disponibles, tanto económicos como intelectuales y administrativos, con el fin de fortalecer tanto los aspectos espirituales como físicos de manera significativa y efectiva.

Para liderar una institución educativa en todos sus aspectos, la gestión directiva implica un proceso integral y multidisciplinario que fusiona la administración, la política, lo social y lo pedagógico de forma que permitan optimizar la calidad educativa. Bajo esta perspectiva en la gestión directiva se presenta una estrecha similitud con la gestión a nivel educativo (Portocarrero, 2022).

De la misma manera Jiménez (2020) ha identificado las diversas dimensiones de la variable, las cuales son las siguientes: D1. Gestión Institucional, así como también la D2. Gestión Administrativa, también tenemos la D3. Gestión Pedagógica y finalmente la D4. Gestión en el sector Comunitario.

La primera dimensión mencionada es la G. Institucional, la cual refiere a la estructura de la entidad educativa, abarcando las reglas y procedimientos que regulan sus operaciones y las de todo el personal (Jiménez, 2020). Así mismo el autor Etecé (2021) menciona que la G. Institucional consiste en dirigir y fomentar el progreso de las instituciones educativas, armonizando las demandas de estas entidades e incorporando su propia filosofía educativa. Este rol implica supervisar tanto la gestión directiva como administrativa del campus, al mismo tiempo que se revisan y actualizan las dinámicas recreativas, sociales y psicológicas inherentes al proceso educativo. Los principales aspectos a considerar dentro de esta perspectiva son: estructura, organización y las normas institucionales. La gestión institucional, según Nikolaesku et.al. (2021), se enfoca en concebir, establecer y trazar las rutas que resultan fundamentales para que las organizaciones puedan concretar su misión y visión. Un aspecto crucial en este contexto es la planificación educativa, como señalan Shahzad et.al. (2021), la cual implica la anticipación de las actividades que se desarrollaran en un centro educativo buscando alcanzar los objetivos establecidos por el equipo directivo.

En la segunda dimensión tenemos la gestión administrativa que, según Jiménez (2020), orienta a supervisar y controlar la totalidad de medios, recursos y actividades desarrolladas por la institución educativa y, de esta forma, garantiza que se cumpla la normativa vigente. Así mismo Kravchenko et.al. (2020) mencionan que la gestión administrativa, como una dimensión fundamental, proporciona respaldo al funcionamiento institucional. Entre sus responsabilidades se encuentran la gestión donde se considera los recursos, servicios, apoyos a nivel financiero, el desarrollo de habilidades y competencias del personal, así como la administración y mantenimiento de activos como mobiliario y equipos. Su enfoque radica en garantizar la viabilidad a largo plazo mediante la gestión efectiva de todos los recursos, que pueden ser humanos o materiales, para optimizar su utilidad de acuerdo con los objetivos empresariales. Chiavenato (2019) describe la gestión

administrativa como el grupo de fases llevadas a cabo de forma secuencial, incluyendo la planificación, así como la organización, junto con la dirección (liderazgo) y control. Estas cuatro funciones son fundamentales para la gestión, especialmente para aquellos encargados de administrar de manera sistemática el uso de los recursos con el objetivo de optimizar los resultados de manera eficaz y eficiente, considerándolos como un todo integrado.

La tercera dimensión gestora que menciona Jiménez (2020) es la gestión pedagógica. Esta engloba toda actividad, recurso y estrategia destinada al proceso de enseñanza estudiantil. Así mismo los autores Huanca y Geldrech (2020) sostienen que el factor de la gestión pedagógica consiste en coordinar diversos elementos donde se consideran actividades de manera que todos los colaboradores permitan reforzar la metodología de enseñanza encargada por los profesores, con el objetivo esencial de alcanzar las metas pedagógicas establecidas. Así también vemos los aportes en su investigación de Barbosa y De Castro (2020) que destacan el papel fundamental del pedagogo en el fomento del progreso académico de los alumnos. Destacan que una gestión pedagógica eficaz permite a los profesores cumplir este papel de manera eficiente. Por lo tanto, los profesores deben priorizar la planeación curricular y la ejecución de unidades y sesiones elaboradas para el aprendizaje, ya que son herramientas esenciales para alcanzar metódicamente los objetivos educativos.

Por último, la dimensión Comunitaria, según Jiménez (2020), define qué a nivel institucional en el sector educativo se vincula o relaciona con la comunidad, involucrando a apoderados, instituciones de aporte entre otros actores, los cuales promueven la educación a distintos niveles. Ledesma (2020) señala que dirige y sustenta la construcción de una convivencia, siendo esta importante a nivel institucional y esto repercute o influye entre las instituciones a nivel educativo y la comunidad además de su participación con la misma. Este aspecto se relaciona con la necesidad de establecer relaciones positivas con el entorno cultural y social que rodea a la escuela, con el fin de identificar estrategias que puedan elevar o perfeccionar la calidad en la institución en el sector educativa. Según Solano (2021), la gestión comunitaria implica manejar las interacciones entre la institución en el sector educativo y la comunidad, promoviendo la participación y la

convivencia. En el sector de la gestión comunitaria se toma en consideración y se hace referencia a como la I. E. se relaciona con la comunidad, a su vez que se comprenden las condiciones y se priorizan las necesidades y demandas de esta con el fin de integrar y dar soluciones desde el espacio educativo.

El factor del clima institucional se basa en la teoría pionera de Litwin y Stringer (1968), y se caracteriza como la manera en la que los empleados aprecian su ambiente laboral. Este clima institucional u organizacional se estudia mediante diversas teorías que enfatizan la importancia de la participación, confianza, motivación y comunicación. Estas dimensiones son fundamentales para comprender como perciben los empleados su ambiente de trabajo y cómo estas percepciones influyen en su comportamiento y rendimiento.

De acuerdo a Atoche (2022), las instituciones funcionan y se rigen bajo las normas vigentes, donde establecen los artículos, estas normas, reglas, convencionalismos, costumbres, procedimientos y roles, entre otros elementos. Las instituciones están regidas bajo las normas que emiten el ministerio y a nivel cultural y jurídico, también se desenvuelven a través de los valores, contribuyen a través de los miembros con ideas diversas y creencias, los cuales se encuentran regidas por las leyes. Estos últimos determinan la manera de interacción social. La institución educativa permite que los estudiantes puedan socializarse y se relaciona con el Estado debido a lo cual siempre se presenta en organizaciones y grupos.

Para More y Morey (2021), tanto el C. I. como el conocimiento organizacional proporcionan retroalimentación sobre los procedimientos que definen la organización y sus comportamientos, lo que permite realizar cambios planificados en el comportamiento entre los actores y las actitudes que muestran los miembros. Además, la estructura organizativa dentro de las instituciones educativas se encuentra ya establecida y predeterminada. Estas variables afectan la dinámica interna de la institución educativa y contribuyen a su crecimiento. Dado que las acciones individuales contribuyen a la cultura organizacional que prevalece en la sociedad, es esencial valorar esta característica para fomentar el crecimiento institucional y el logro de sus objetivos.

Según Boro (2021), el clima institucional es un proceso de cuantificación dentro de una institución. El término clima normalmente se refiere a los comportamientos relacionados con el liderazgo, la comunicación, el conflicto y las recompensas. La

satisfacción, por otro lado, es la percepción que tiene una persona sobre el trabajo que realiza, y su principal fuente es la percepción de satisfacción de la persona. Tanto el C. I. como la recompensa entre los trabajadores son constructos distintos pero relacionados que parecen tener un impacto en las percepciones de los empleados sobre su entorno laboral y su grado de satisfacción laboral.

Según Martín (2020), el entorno laboral o clima institucional en las instituciones desempeña un papel crucial pues, a través de la acción de los miembros que conforman la organización, permitirá que los procedimientos a nivel de gestión estén organizados, así como los procesos de innovación y transformación. En este contexto, sirve como el lugar de reunión para los integrantes de una institución educativa, desde donde se generan las condiciones ambientales propias de cada institución. El clima institucional está referido al ambiente creado en una institución educativa, en base a las interacciones del día a día entre sus integrantes, y está moldeado por las actitudes, creencias, valores, además de las motivaciones individuales de cada empleado.

De acuerdo a Martín (2020) el clima institucional se compone de las dimensiones siguientes: D1. La comunicación, así mismo la siguiente dimensión D2. motivación, también se considera a la D3. nivel de confianza y la D4. nivel de participación.

Martín (2020) menciona que la comunicación es la claridad y la efectividad del factor de la comunicación al interior de una entidad, así es relevante el papel que la comunicación ha venido desempeñando en el contexto educativo, ya que facilita el entendimiento entre las personas y les permite expresar sus sentimientos. Según Carrillo (2023), la comunicación se considera una inversión en el capital humano, ya que conlleva beneficios intangibles a largo plazo. Esta inversión contribuye al beneficio organizacional al fomentar un sentido de pertenencia, unidad, participación e identidad. Finalmente, Henao (2020) destaca que la comunicación en el entorno corporativo facilita el intercambio de significados y cumple dos funciones esenciales de la comunicación organizacional: proporcionar a los miembros de la organización la información requerida sobre su cultura e integrarlos en dicha cultura.

Según Martín (2020), la motivación consiste en los factores que incentivan a los empleados a trabajar hacia los objetivos institucionales. Asimismo, Ruíz (2023)

menciona que el factor de la motivación es la voluntad que permite que los docentes se esfuercen y estén orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales, y también genera satisfacción laboral y con ello cambios en el comportamiento humano, dando lugar a una actitud proactiva. Menciona, además, que la motivación empieza con la interacción de la persona y los estímulos proporcionados por la organización. El objetivo de estos estímulos es incentivar y animar al trabajador a alcanzar una meta específica. Atoche (2019) describe la motivación como la energía o impulso que lleva a realizar una tarea voluntariamente, empleando recursos tanto físicos como mentales para alcanzar la meta deseada.

Para Martín (2020), la dimensión de la confianza es el nivel de confianza que los empleados tienen en sus líderes y en la organización en general. Asimismo, Rodríguez (2022) menciona que fomentar un entorno de confianza en la organización establece una base de confianza interpersonal que respalda y facilita los procesos de cambio, incrementando la motivación, el compromiso, la colaboración y la lealtad entre los miembros. Aziz (2019) señala que la confianza relacional cataliza consecuencias clave para la organización y desarrolla una cultura basada en el apoyo social, lo cual fortalece el compromiso con los objetivos educativos y fomenta una actitud positiva hacia el cambio.

Por último, Martín (2020) menciona que el nivel de participación hace referencia al nivel de implicación y compromiso de los individuos en decisiones, actividades y procesos dentro de un grupo o comunidad. Esto es vital en contextos como el lugar de trabajo, la educación y la gobernanza, ya que fomenta un sentido de pertenencia y puede conducir a mejores resultados y mayor satisfacción. Para el MINEDU (2023) el nivel de participación está vinculado a los roles, que son conjuntos de comportamientos esperados y asignados a cada individuo, además de la contribución de la familia y la sociedad en actividades que promuevan la mejora de las bases físicas y psicológicas lo cual ayuda a construir una sociedad con metas claras. Finalmente, Robbins y Coulter (2021), quienes han destacado la dinámica participación de todos los miembros de la comunidad en el sector educativo como un elemento realmente relevante, así como también consideran al ambiente institucional como muy importante para fomentar una atmósfera de colaboración, así como también la responsabilidad conjunta y el desarrollo. Esta participación de

los docentes estimulará el sentido necesario de pertenencia, así como el empoderamiento y finalmente la toma de decisiones bien informadas, lo que resulta en un entorno educativo más enriquecedor y exitoso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La metodología empleada en esta investigación se caracteriza por ser fundamental, utilizando un enfoque metodológico no experimental que se centra en identificar y analizar las relaciones entre diferentes variables dentro de un marco cuantitativo.

Según Leedy (2019), la investigación es de carácter fundamental pues su objetivo es generar conocimiento original a nivel teórico y así mismo la comprensión entre los integrantes de la esencia fundamental de los fenómenos bajo análisis. Se centra en la exploración de interrogantes de investigación con el fin de ampliar el corpus de conocimientos en un área determinada.

Según Johnson y Christensen (2019), el enfoque de investigación cuantitativa implica la recopilación de datos numéricos para su análisis mediante métodos estadísticos. Su objetivo principal es medir y cuantificar variables y determinar las relaciones causales entre ellas.

3.1.2. Diseño de investigación

Según Neuman (2021), la indagación actual utiliza un enfoque metodológico no experimental, centrándose en enfoques observacionales o basados en mediciones sin manipulación de variables. Esta metodología pretende observar y medir las variables a lo largo de la indagación, examinando particularmente en este estudio, exploramos la conexión entre la G. E. y el C. I., centrándonos en cómo la manera de la gestión impacta en el ambiente general de la entidad educativa. Este enfoque facilita la indagación y descripción de los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, ayudando a determinar su nivel de asociación.

3.2 Variables y operacionalización

Presentamos a continuación las conceptualizaciones de las variables de la indagación, junto con la tabla de operacionalización, que se incluirá como Anexo 01 al concluir este estudio. En ella se incluyen la definición conceptual, los

indicadores por cada dimensión, su escala que va permitir la medición donde se mencionan los niveles y rangos correspondientes.

La variable de Gestión Educativa está sustentada por Jiménez (2020), quien la entiende como un modelo organizacional de una estructura que no solo puede ser dirigida por uno sino también por un grupo de individuos, con el objetivo principal de optimizar los planes y procesos de una institución educativa. Esta se rige a través de diversos elementos llamados dimensiones, los cuales son los siguientes: Gestión institucional, así como administrativa, de igual forma pedagógica y comunitaria.

La primera dimensión, la gestión institucional, considera a la estructura de la institución educativa que abarca las reglas y procedimientos que regulan sus operaciones y las de todo su personal. La segunda dimensión es la pedagógica, que engloba toda actividad, recurso y estrategia destinada al proceso de enseñanza estudiantil. La dimensión administrativa se orienta a supervisar y controlar todo medio, recurso y actividad desarrollada por la institución y de esta forma garantiza cuando se asume a seguir las reglas y regulaciones actuales. La dimensión de la variable gestión considerada como comunitaria se trata de buscar la interacción de la entidad educativa con la sociedad, incorporando a los distintos actores de esta.

La segunda variable se refiere al Clima Institucional. Como señala Martín (2000), el clima a nivel institucional se considera como un entorno de trabajo en el cual las instituciones educativas juegan un papel crucial como facilitadores y determinantes de los procesos organizativos durante la gestión, así como de la innovación y el cambio. En este espacio convergen los miembros que conforman la institución educativa, quienes permiten dinamizar sus condiciones ambientales que la caracterizan. Este entorno incluye dimensiones como la comunicación, la motivación, así mismo es importante dentro de las instituciones educativas considerar el grado de confianza para ello se busca entre ellos también un factor importante que es la participación.

La primera dimensión, la comunicación, está referida al conjunto de procesos a través del cual se intercambian mensajes e información, así como en los individuos o grupos que se comunican a través del uso de sistemas considerados como comunes que son los símbolos, signos o comportamientos. La segunda dimensión

es la motivación, que se define como los elementos tanto internos como externos que estimulan el deseo y la energía en las personas. En la tercera dimensión, la confianza se relaciona con el grado de seguridad y fe que una persona o grupo tiene en la fiabilidad, veracidad y capacidad de otra persona o sistema. La confianza es crucial para construir relaciones sólidas y efectivas en cualquier contexto. La última dimensión, la participación, refiere a cuando las personas muestran un grado de implicación cuando se comprometen como individuos en actividades, decisiones y procesos dentro de un grupo o comunidad.

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población

La indagación abordó al total de 87 docentes como participantes de tres entidades educativas de la UGEL 02. La I.E.1 está conformada por 31 docentes, la IE. 2 está conformada por 26 docentes y la tercera I.E. 3 tiene 30 docentes.

Criterios de inclusión:

- Ser profesor de educación secundaria en las entidades educativas pertenecientes al estudio de la UGEL 02.
- Estar presente en la toma del cuestionario.
- Dar el consentimiento para ser parte de la indagación.

Criterios de exclusión:

- No llenar completamente los cuestionarios.
- No estar presente durante la aplicación de los instrumentos.

3.3.2 Muestra

La determinación de la muestra se realizó utilizando una fórmula matemática para luego determinar el número de participantes de cada institución en función a la población de cada una, tal como se explica en el Anexo 05. La muestra está compuesta por 71 docentes, que están distribuidos de la siguiente manera: de la IE. 1 se tomará a 25 docentes, de la IE. 2 se tomará a 21 docentes y de la IE. 3 se tomará a 25 docentes.

3.3.3 Muestreo

El método empleado para la evaluación de los participantes fue un muestreo probabilístico, dado que todos los individuos en la muestra han tenido la misma probabilidad de haber sido seleccionado. Además, el muestreo se caracterizó por ser estratificado. En otras palabras, se han formado estratos debido a que la indagación se efectuó a cabo en tres entidades educativas afiliadas a la UGEL 02.

3.3.4 Unidad de análisis

Se abordó a todo empleado de la institución educativa el cual se desempeñe como docente del nivel Secundaria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta, técnica apropiada si se busca recuperar información específica sobre una población determinada dentro de un contexto especial, fue empleada en esta investigación. En cuanto al instrumento utilizado, se optó por el cuestionario. De acuerdo con Feria y Matilla (2020), los cuestionarios son instrumentos metodológicos de aplicación de la encuesta con un claro componente estructural. Se trata de un conjunto de datos estructurados y específicas preguntas que permiten a las personas responderlas de una manera autónoma.

En este estudio, Se utilizaron dos instrumentos: Se determinó que en los cuestionarios debían utilizarse escalas de tipo Likert para evaluar los factores relacionados con la gestión a nivel institucional y el clima educativo, con el objetivo de recabar información precisa y fiable. Se deben utilizar escalas tipo Likert en los cuestionarios para evaluar factores a nivel de gestión institucional y educativa. Según Machuca et al. (2023), estos estudios se centran en el uso de categorías de respuesta que van de tres a siete grados o niveles. Este enfoque ayuda a recopilar datos e información sobre las actitudes y preferencias individuales. Este tipo de escala es uno de los más utilizadas debido a la sencillez de su construcción, así como por el bajo esfuerzo psíquico que demanda al entrevistado para ser contestada.

El instrumento propuesto para la variable Gestión Educativa utiliza una escala Likert con valores que oscila entre los números que van del 1 al 5, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Está clasificado en 04 dimensiones, con 28 ítems en el instrumento de aplicación. El instrumento

efectuado para valorar la variable del Clima a nivel Institucional consta de 22 ítems distribuidos en 04 dimensiones, y se emplea una escala Likert para las respuestas. Los valores en la escala van del 1 al 5, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Ambos instrumentos se presentan al final del presente trabajo como Anexo 02.

Estos instrumentos fueron validados por expertos temáticos. Según Herrera y Calero (2022), estos son personas con conocimientos actualizados y habilidades profesionales elevadas, donde el nivel en sus competencias a nivel profesional los torna capaces de proporcionar criterios valorativos en el tema establecido. Los jueces o expertos evaluaron en este caso variados elementos de los instrumentos como la relevancia, la pertinencia y la claridad sobre toda la claridad del cuestionario. Tres personas participan. (ver Anexo 04)

Acorde a Frías-Navarro (2022) se efectuó el factor de Alfa de Cronbach para cuantificar la fiabilidad del cuestionario. Este valor evalúa el grado en que un instrumento arroja hallazgos consistentes, coherentes y estables en varias aplicaciones. Se desarrolló la prueba piloto donde cooperaron diez individuos de la población, y los datos recogidos se procesaron en Excel y se efectuaron mediante SPSS v.26. Los coeficientes alfa de Cronbach calculados fueron de 0.983 para el instrumento de G. E. y de 0.980 para el de C. I. Estos elevados coeficientes indican una fuerte fiabilidad para ambos cuestionarios, afirmando una consistencia significativa en el resultado encontrado. (Ver Anexo 06)

3.5 Procedimientos

Luego de la elaboración del instrumento y su comprobación mediante el juicio de expertos y el coeficiente de alfa de Cronbach se procedió a solicitar la autorización a las autoridades correspondientes de cada institución educativa. Una vez conseguida la autorización se realizó la toma de los cuestionarios a los maestros presentes previa autorización mediante el consentimiento informado y luego de haber sido adecuadamente informados acerca de la temática, los riesgos, beneficios y objetivos del estudio.

Los documentos de aceptación de parte de las instituciones educativas participantes del estudio se encuentran al final como Anexo 07.

3.6 Método de análisis de datos

Los cuestionarios fueron organizados inicialmente en Microsoft Excel, haciéndose hincapié en crear la matriz de datos. Seguidamente, se importaron al software SPSS v.26 para la posterior indagación. Se realizó una valoración estadística a nivel descriptivo, que implicó la generación de tablas que presentaban datos pertinentes sobre frecuencias y porcentajes de la distribución de las variables de indagación. Además, la valoración inferencial utilizó la tau b de Kendall para explorar las relaciones entre las variables e identificar asociaciones significativas entre ellas.

3.7 Aspectos éticos

En lo referente a los aspectos éticos de la indagación, se tomó en consideración la totalidad de los principios éticos que rigen el proceso científico actual. De acuerdo a lo planteado por Sánchez-Chero (2023) la ética busca garantizar el beneficio común, así como que la investigación sea limpia, transparente y adecuada a normativas y estándares internacionales. Esta consta de cuatro principios fundamentales los cuales son: Beneficencia, no maleficencia, justicia y autonomía.

Respecto al principio de beneficencia, el desarrollo de esta investigación beneficia a las instituciones que forman parte del estudio parte debido a que los resultados obtenidos brindaran información al director de la institución para establecer medidas que mejoren las condiciones del clima institucional, así como el nivel de la gestión educativa.

Respecto al principio de no maleficencia, el desarrollo de la investigación mantuvo un adecuado cuidado y respeto de la confidencialidad de los participantes, de forma que no puedan verse afectados. Por otra parte, al ser un estudio de tipo no experimental los participantes fueron estudiados sin realizarse alguna intervención que pudiera condicionar algún riesgo para ellos

Respecto al principio de autonomía, se le informo a los participantes acerca de la totalidad del estudio, el uso de la información, así como los riesgos y beneficios de ser parte de este para posteriormente permitirles dar su consentimiento informado, informándoles además de la posibilidad de retirar dicho consentimiento.

Respecto al principio de justicia, el respeto y el trato brindados a los participantes fue el adecuado en la totalidad del estudio con lo que se garantiza el cumplimiento de este principio.

Según el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo es fundamental obtener el consentimiento informado de los participantes antes de su inclusión en toda investigación. Esto implica que los participantes sean informados adecuadamente acerca del tema del estudio, sus objetivos, los riesgos potenciales a los que se exponen y los beneficios de ser parte de este. Además, estos tienen la capacidad de decidir libremente si desean participar o no. En este caso ha considerado la Resolución De Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV que indica que los investigadores necesitan el consentimiento voluntario, explícito e informado de parte de los participantes en la investigación. Para esto se le debe proporcionar información clara y comprensible sobre el objetivo, la duración, los beneficios y riesgos, así como también se debe especificar si recibirán alguna compensación económica por su participación e informarles sobre cómo retirar su consentimiento. Se adjunta como *Anexo 03* el consentimiento informado que se brindó a los conformantes de esta indagación.

IV. RESULTADOS

Este capítulo ofrece los resultados obtenidos tras analizar y compilar los datos del estudio realizado entre los pedagogos de las escuelas públicas de la UGEL 02, Lima, 2024. La información fue procesada utilizando SPSS versión 26.

Tabla 1. Niveles para la variable de Gestión Educativa

| Niveles | Gestión Educativa | |
|---------|-------------------|--------|
| | fi | % |
| Bueno | 25 | 35.2% |
| Regular | 43 | 60.6% |
| Bajo | 3 | 4.2% |
| Total | 71 | 100.0% |

En cuanto a la variable G. E., el 35.2% de los colaboradores calificó de bueno el nivel de G. E., además que el 60.6% lo percibió como medio y el 4.2% lo consideró bajo. La figura para este resultado se encuentra en el *Anexo 08* como *Figura 01*.

Tabla 2. Niveles en las dimensiones de la variable de Gestión educativa

| Nivel | Gestión Institucional | | Gestión Administrativa | | Gestión Pedagógica | | Gestión Comunitaria | |
|---------|-----------------------|-------|------------------------|-------|--------------------|-------|---------------------|-------|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |
| | Bueno | 29 | 40.8% | 30 | 42.25% | 43 | 60.6% | 23 |
| Regular | 40 | 56.3% | 36 | 50.7% | 28 | 39.4% | 44 | 32.4% |
| Bajo | 2 | 2.8% | 5 | 7% | 0 | 0% | 4 | 5.6% |
| Total | 71 | 100% | 71 | 100% | 71 | 100% | 71 | 100% |

La investigación evaluó cómo percibían los participantes diversos aspectos de la G. E. En cuanto a la gestión institucional, el 40.8% de los encuestados la

consideraba positiva, el 56.3% la calificaba de regular y el 2.8% la percibía negativamente.

Respecto a la gestión administrativa, el 42.25% de los participantes la considera buena mientras que el 50.7% considera que hay una gestión regular y el 7% perciben el nivel como bajo.

Respecto a la gestión pedagógica, el 60.6% de los docentes la considera buena mientras que el 39.4% considera que existe una gestión pedagógica regular. Ninguna persona considera una que haya una gestión pedagógica de bajo nivel, lo que refleja un adecuado desempeño en esta área.

Respecto a la gestión comunitaria, el 62% la considera como buena mientras que el 32.4% considera que existe una gestión comunitaria regular y el 5.6% considera que el nivel de la gestión comunitaria es bajo. La figura para este resultado se encuentra en el *Anexo 08* como *Figura 02*.

Tabla 3. Niveles para la variable de Clima Institucional

| Niveles | Clima Institucional | |
|---------|---------------------|-------|
| | Fi | % |
| Buena | 31 | 43.7% |
| Regular | 38 | 53.5% |
| Baja | 2 | 2.8% |
| Total | 71 | 100% |

En relación al C. I., el 43.7% de los profesores lo calificaron como bueno, mientras que el 53.5% consideró que el nivel del C. I. era regular, y un 2.8% lo percibió como bajo. La figura para este resultado se encuentra en el *Anexo 08* como *Figura 03*.

Tabla 4. Niveles en las dimensiones de la variable Clima Institucional

| Nivel | Comunicación | | Motivación | | Confianza | | Participación | |
|-------|--------------|---|------------|---|-----------|---|---------------|---|
| | fi | % | fi | % | fi | % | fi | % |

| | | | | | | | | |
|---------|----|-------|----|-------|----|-------|----|-------|
| Buena | 22 | 31% | 34 | 47.9% | 33 | 46.5% | 38 | 53.5% |
| Regular | 46 | 64.8% | 34 | 47.9% | 35 | 49.3% | 31 | 43.7% |
| Baja | 3 | 4.2% | 3 | 4.2% | 3 | 4.2% | 2 | 2.8% |
| Total | 71 | 100% | 71 | 100% | 71 | 100% | 71 | 100% |

Respecto a la comunicación, el 31% de los docentes considera su nivel como bueno mientras que un 64.80% considera que el rango de la comunicación es regular y el 4.2% considera el nivel como bajo.

En cuanto a la motivación, el 47.9% de los pedagogos considera su nivel como bueno mientras que un 47.9% considera que el nivel de la motivación es regular y el 4.2% considera el nivel como bajo.

Respecto a la confianza, el 46.5% de los pedagogos considera su nivel como bueno mientras que un 49.3% considera que el nivel de la confianza es regular y el 4.2% considera el nivel como bajo.

Respecto a la participación, el 53.5% de los pedagogos considera su nivel como bueno mientras que un 43.7% considera que el nivel de la participación es regular y el 2.8% considera el nivel como bajo. La figura para este resultado se encuentra en el *Anexo 08* como *Figura 04*.

El test de hipótesis efectuó el coeficiente relacional Tau b de Kendall como prueba estadística. Se aplicó un nivel de significación de $\alpha = 0.05$, correspondiente a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, la interpretación es la siguiente: si el valor p es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y si el valor p es superior a 0.05, no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

En cuanto a la hipótesis general, tenemos las siguientes hipótesis:

H_0 : La variable gestión educativa no muestra asociación significativa con el clima institucional.

H_1 : La variable gestión educativa si muestra asociación significativa con el clima institucional.

Tabla 5. Correlación entre la gestión educativa y el clima institucional

| | | | Gestión Educativa | Clima Institucional |
|---------------------|------------------------|----------------------------|----------------------|------------------------|
| Tau b de Kendall | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | .842** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 71 | 71 |
| | Clima Institucional | Coeficiente de correlación | .842** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 71 | 71 |

** . El nivel relacional garantiza que la tabla es significativa a un 0.01 (bilateral).

Acorde a la Tabla 5, un valor de significación estadística de 0.000 indica una asociación elevadamente significativa. Esta sólida conexión positiva está asimilada por un valor b de Tau b de Kendall de 0.842. Por lo tanto, se refuta la hipótesis nula (H_0), confirmándose la hipótesis alternativa (H_1) que afirma una asociación significativa entre la G. E. y el clima institucional en las escuelas de la UGEL 02, Lima, 2024.

Respecto a la hipótesis específica 1, tenemos:

H_0 : La variable gestión educativa no muestra asociación significativa con la comunicación.

H_1 : La variable gestión educativa si muestra asociación significativa con la comunicación.

Tabla 6. Correlación entre la gestión educativa y la dimensión Comunicación

| | | | Gestión Educativa | Comunicación |
|------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------------|
| Tau b de Kendall | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | .690** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 71 | 71 |
| | Comunicación | Coeficiente de correlación | .690** | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | .000 | . | |
| N | | 71 | 71 | |

** . El nivel relacional garantiza que la tabla es significativa a un 0.01 (bilateral).

Acorde a la tabla 06, un valor de significación estadística de 0.000 señala una asociación altamente significativa. Esta fuerte correlación positiva se ve subrayada por un coeficiente Tau b de Kendall de 0.690. En contraste, se refuta la hipótesis nula (H_0), confirmándose la hipótesis del investigador (H_1) que postula una asociación significativa entre la G. E. y la comunicación en las escuelas de la UGEL 02, Lima, 2024.

Respecto a la hipótesis específica 2, tenemos:

H_0 : La variable gestión educativa no muestra asociación significativa con la dimensión motivación.

H_1 : La variable gestión educativa si muestra asociación significativa con la dimensión motivación.

Tabla 7. Correlación entre la Gestión Educativa y la dimensión Motivación

| | | | Gestión Educativa | Motivación |
|------------------|-------------------|----------------------------|-------------------|------------|
| Tau b de Kendall | Gestión Educativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | .517** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 71 | 71 |
| | Motivación | Coeficiente de correlación | .517** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 71 | 71 |

** El nivel relacional garantiza que la tabla es significativa a un 0.01 (bilateral).

Según se muestra en la Tabla 7, el valor de la significación estadística fue de 0.000, que ha establecido la asociación como estadísticamente significativa. Este coeficiente Tau b de Kendall de 0.517 confirma el vínculo positivo moderado que caracteriza esta relación. En contraste, se refuta la hipótesis nula (H_0), apoyando la hipótesis del investigador (H_1) que afirma una conexión significativa entre la G. E. y la motivación en las entidades de la UGEL 02, Lima, 2024.

Respecto a la hipótesis específica 3, tenemos:

H_0 : La variable gestión educativa no muestra asociación significativa con la dimensión nivel de confianza.

H_1 : La variable gestión educativa si muestra asociación significativa con la dimensión nivel de confianza.

Tabla 8. Correlación entre la gestión educativa y la dimensión Nivel de Confianza

| | | | Gestión educativa | Confianza |
|------------------|--------------------|----------------------------|-------------------|-----------|
| Tau b de Kendall | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | .586** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 71 | 71 |
| | Nivel de Confianza | Coeficiente de correlación | .586** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 71 | 71 |

***. El nivel relacional garantiza que la tabla es significativa a un 0.01 (bilateral).*

Como muestra la Tabla 8, el valor de significación estadística de 0.000 indica un resultado muy significativo. El valor b de Tau de Kendall de 0.586 confirma una correlación positiva moderada dentro de esta relación. En contraste, se refuta la hipótesis nula (H_0), apoyando la hipótesis del investigador (H_1) que afirma una conexión significativa entre la G. E. y el nivel de confianza en las entidades de la UGEL 02, Lima, 2024.

Respecto a la hipótesis específica 4, tenemos:

H_0 : La variable gestión educativa no muestra relación significativa con la dimensión nivel de confianza

H_1 : La variable gestión educativa si muestra relación significativa con la dimensión nivel de confianza

Tabla 9. Correlación entre la Gestión Educativa y la dimensión Nivel de Participación

| | | | Gestión Educativa | Participación |
|------------------|------------------------|----------------------------|-------------------|---------------|
| Tau b de Kendall | Gestión educativa | Coeficiente de correlación | 1.000 | .660** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 71 | 71 |
| | Nivel de Participación | Coeficiente de correlación | .660** | 1.000 |
| Sig. (bilateral) | | .000 | . | |
| N | | 71 | 71 | |

Según la *Tabla 9*, el valor de significación estadística de 0.000 indica una fuerte confirmación de la relación. Una correlación moderadamente positiva, ilustrada por un valor b de Tau de Kendall de 0.660, refuerza esta conclusión. En contraste, se refuta la hipótesis nula (H_0), afirmándose la hipótesis del investigador (H_1) que postula una conexión significativa entre la G. E. y la participación en las entidades de la UGEL 02.

V. DISCUSIÓN

El propósito central de esta indagación era identificar la conexión entre la gestión dentro de las instituciones educativas y el clima institucional en las escuelas públicas. La investigación pretendía explorar si estas variables están correlacionadas y conocer las percepciones de todos los profesores encuestados con respecto a esta relación. Los resultados apoyaron la hipótesis alternativa de la indagación y rechazaron la hipótesis nula, afirmando que sí existe una correlación entre la G. E. y el C. I., a través del hallazgo del valor de Tau b de Kendall = 0.842. Estos resultados concuerdan con estudios anteriores de otros investigadores que han explorado temas similares, como se muestra a continuación:

En la investigación que realizó el autor Marcelo (2020), quien estudió la conexión entre la G. E. y su vínculo con el Clima I. en una escuela del distrito de Cabana, Ancash, se encontró una asociación positiva, significativa y muy fuerte demostrada por el valor de Rho cuantificado en 0.959, lo cual repercute con lo evidenciado en esta indagación. Sin embargo, ambos estudios difirieron en algunos puntos.

Si bien ambos buscaron identificar la conexión entre G. E. y C. I. mediante el uso de coeficientes de correlación, en el estudio realizado por Marcelo (2020) se usó el Rho de Spearman que mide la fuerza y la dirección en la asociación monótona de las dos variables no distribuidas normalmente. Por otra parte, este trabajo utiliza la Tau de Kendall, que tiene la misma característica de medir la conexión y la fuerza de la conexión entre las variables. De acuerdo a lo mencionado por Carranza et. al (2020), la medida del tau de Kendall presenta mayor robustez y es levemente más eficiente que la correlación de Spearman, con lo cual se convierte en el estadístico de uso preferible y es por ello que fue utilizada en el presente estudio.

Respecto a la correlación determinada por ambos estudios, si bien es mayor la encontrada en el estudio de Marcelo (2020), una característica del coeficiente de correlación de Kendall es la presencia de valores más bajos con respecto a Spearman y Pearson, esto en condiciones de no presentar valores atípicos. Según Morales y Rodríguez (2016) esto no significa una menor precisión por parte del coeficiente tau de Kendall, sino que se debe a que el coeficiente tau de Kendall se define en base a valores ranqueados y este fenómeno se presenta incluso en datos con distribución monótona no lineal.

Por otra parte, tenemos el estudio realizado por Rivera, Mamani y Parí (2021) quienes estudiaron la conexión entre el clima y la calidad de la gestión en las escuelas primarias de una provincia de Ucayali. Para el estudiar del clima se lo segmentó en cinco dimensiones las cuales son satisfacción, trabajo en conjunto, compromiso, liderazgo y capacidad de decisión. En esta indagación se efectuó el coef. de Pearson encontrándose así una relación lineal de 0.39 para el liderazgo, 0.393 para la capacidad de decisión, 0.588 para el compromiso laboral, 0.567 para la satisfacción y 0.351 para el trabajo en conjunto. El trabajo concluye que es evidente una asociación positiva moderada y significativa entre las dos variables, lo que concuerda en lo encontrado en este estudio.

En este caso, la correlación encontrada no presentó tanta fuerza como en el estudio anterior, lo que podría explicarse por la utilización del coeficiente de Pearson, el cual se destina a ser utilizado en variables que posean una distribución normal. De haber utilizado Spearman o Kendall los resultados se habrían visto menos afectados por la distribución no paramétrica de la muestra, así como por la presencia de valores atípicos que afectan seriamente las determinaciones mediante el uso del coeficiente de Pearson.

A pesar de lo mencionado en el párrafo anterior, es evidente la presencia y relación que puede existir en conexión entre las dos variables en los estudios realizados por Marcelo (2020) y Rivera, Mamani y Parí (2021) lo cual concuerda con lo presentado en el presente trabajo. Tanto el liderazgo de los directivos y maestros, así como también la toma de decisiones, el compromiso laboral de los que laboran dentro de las instituciones, la recompensa laboral de los empleados y el trabajo en equipo que realizan los diversos actores de la educación son factores que contribuyen a mejorar de manera moderada el nivel de la gestión educativa en las diversas escuelas por lo que en los centros educativos se debe promover la práctica de estos valores. Esto se consolida con la teoría de los aportes de Kravchenko et.al. (2020) donde se destaca la relevancia de la G. E. para fortalecer el liderazgo, las competencias y las estructuras organizativas que se desarrollan en las escuelas.

En esta investigación, el propósito específico 1 tuvo como finalidad explorar la conexión entre la G. E. y la comunicación entre los docentes de las escuelas en la

UGEL 02. La hipótesis específica fue probada utilizando el valor de Tau b de Kendall, arrojando un valor de 0.690, indicando una asociación positiva, moderada y significativa entre las dos variables. Estos hallazgos confirman la hipótesis de que efectivamente existe una conexión entre la G. E. y la comunicación en las escuelas de la UGEL 02, lo que concuerda con los resultados de otros estudios de diferentes autores.

El estudio de Canaza (2021) examinó la correlación entre la gestión educativa dentro de las escuelas y la comunicación asertiva entre los docentes de una entidad pública de Comas, Lima. Ellos reportaron un coeficiente relacional de Spearman de 0.645, indicando una asociación significativa entre la G.E. y la comunicación asertiva. La similitud de coeficientes entre el estudio de Canaza y el presente trabajo refuerza los hallazgos aquí obtenidos, sugiriendo consistencia en la conexión entre G. E. y comunicación en diferentes contextos.

En su estudio, Asanza (2020) se propuso investigar la conexión entre la G. E. y la comunicación asertiva en la comunidad educativa "Once de Septiembre" de la comunidad de Chilcaplaya, Cantón Pucará. A través del análisis estadístico, identificó una conexión significativa entre estas variables, resaltando la importancia de que las instituciones educativas prioricen y mejoren las prácticas comunicativas. Asanza enfatizó que la promoción de la comunicación asertiva dentro de los ambientes educativos puede mejorar la gestión educativa, beneficiando tanto al personal de la escuela como a la comunidad en general.

En esta misma línea podemos mencionar a Martín (2020), quien hace hincapié en el rol esencial de la comunicación en el sector educativo, ya que permitirá facilitar el entendimiento entre las personas, facilitará que estas expresen sus sentimientos y de esta manera esta se practique en toda la comunidad educativa, sobre todo en los pedagogos de las escuelas públicas.

La comunicación se consolida como un factor determinante para el avance de la gestión educativa, por lo cual esta debe ser asertiva y fluida. Estos hallazgos se ven reforzados por lo mencionado por Henao (2020) quien resalta la relevancia de la comunicación en el sector de las instituciones pues cumple dos funciones esenciales a nivel organizacional: facilita el intercambio de significados y

proporciona a los colaboradores de la entidad educativa la información requerida sobre su cultura y los integra en ella.

En este estudio, el objetivo específico 2 dispuso como propósito explorar la conexión entre la GE y la motivación docente en las escuelas de la UGEL 02. La hipótesis específica fue probada efectuando el valor Tau b de Kendall, cuyo producto es de un valor de 0.517, indicando una conexión positiva, moderada y significativa entre estas variables. Estos hallazgos apoyan la hipótesis de que efectivamente existe una correlación entre la G. E. y la motivación docente, tal como se ha observado en otros estudios de diferentes autores.

En el estudio de Aparcana (2021), la indagación se centró en examinar la conexión entre la G. E. y la motivación docente en una entidad ubicada en la jurisdicción de Los Olivos. Utilizando la valoración relacional de Spearman, se encontró un coeficiente de 0.618, señalando una relación positiva moderadamente fuerte entre estas variables. Aparcana concluyó que priorizar la motivación dentro de la G. E. es crucial, dada la conexión significativa observada entre estos dos factores.

En una línea similar, Sagredo y Castelló (2019) investigaron la conexión entre gestión directiva, compromiso del pedagogo y motivación en establecimientos educacionales de empleados de la región del Biobío, Chile. Su reporte reveló un coeficiente Rho de 0.778 entre la gestión directiva y la motivación docente, lo que indica una conexión fuerte, positiva y significativa. Esto refiere la relevancia de las acciones de gestión directiva a la hora de influir en la motivación de los profesores, como ponen de relieve sus conclusiones.

Esto quiere decir que el que los directivos realicen una buena gestión directiva permitirá que los maestros puedan comprometerse y estar más motivados con su trabajo. Estos resultados destacan la relevancia de la gestión directiva en el compromiso y la motivación de los docentes. Lo mencionado se sustenta bajo la teoría de Ruíz (2023) quien nos dice que la motivación surge de la confluencia entre el individuo y los estímulos proporcionados por la organización, es así que los directivos de dichas instituciones deben brindar ciertos estímulos que permitan incentivar y animar al trabajador a alcanzar metas específicas, actuando como un impulso que moviliza recursos físicos y mentales para lograr objetivos deseados.

En esa misma línea, los autores Litwin y Stringer (1968) definen el C. I. como la percepción de los colaboradores de la entidad sobre su entorno y recalcan la importancia de la participación, confianza, motivación y comunicación pues estas son fundamentales para comprender el cómo los miembros perciben su ambiente y cómo estas percepciones influyen en su comportamiento y rendimiento. Teniendo esto en consideración, se concluye que la estimulación y el compromiso de los docentes dentro de la escuela va a depender en alguna forma de la gestión directiva aplicada dentro de la entidad.

En este estudio, el propósito específico 3 buscó establecer la conexión entre la G. E. y el nivel de confianza de los pedagogos de las escuelas de la UGEL 02, demostrando su interdependencia. La hipótesis específica fue probada efectuando el valor b de Tau de Kendall, que resultó en un valor de 0.586. Este hallazgo señala una asociación positiva, moderada y significativa entre los niveles de gestión educativa y confianza docente en las escuelas de la UGEL 02. Estos resultados confirman la hipótesis de que efectivamente existe una conexión entre la G. E. y el nivel de confianza del pedagogo en las escuelas de la UGEL 02. A continuación, se compararán estos resultados con los de otros estudios que exploran temas similares.

Estos resultados coinciden con los estudios realizados por Santander y Lara (2023), quienes mencionan que el establecimiento de una buena gestión educativa precisa la formación de un vínculo de confianza entre el personal y los jefes de las escuelas. Las mejoras en la comunicación, la colaboración, la calidad educativa, el desarrollo del liderazgo, la satisfacción y el bienestar se deben dar bajo un rango de confianza y seguridad. Esto se traduce en un entorno donde los estudiantes y los trabajadores se encuentren valorados, respetados y motivados, contribuyendo a la mejora del rendimiento académico y una mayor cohesión y satisfacción en la comunidad educativa.

Esto se sustenta en lo dicho por Martín (2020), quien menciona que el grado de confianza que tienen los maestros en sus líderes y en la organización les permitirá participar en la toma de algunas decisiones de los procesos organizacionales de la escuela. Es importante generar la confianza suficiente en el personal, por ello los

directivos deben establecer algunas estrategias para mejorar el nivel de confianza en los trabajadores y de esta manera mejorar la G. E.

En este estudio, el objetivo específico 4 buscó establecer la relación entre la G. E. y los niveles de participación de los pedagogos en las escuelas de la UGEL 02. Para probar esta hipótesis específica se empleó el coeficiente τ de Kendall, resultando un valor de 0.660. Este hallazgo específico una conexión positiva, moderada y significativa entre la G. E. y los niveles de participación docente. Estos resultados afirman la hipótesis de que efectivamente existe una conexión entre la G. E. y el nivel de participación en las escuelas de la UGEL 02.

En el estudio realizado por Bohórquez y Andrade (2021) se propusieron mejorar la gestión de la Escuela Pública Mixta Simón Bolívar de Guayaquil a través de estrategias motivacionales. Su investigación incluyó cuestionarios que abordaban la G. E. y el clima organizacional. Entre sus reportes se destacó que entre el 80% y 87% del personal docente resaltó la importancia de un clima institucional positivo para mejorar las relaciones profesionales, laborales y personales dentro de la escuela. Este ambiente se consideraba crucial para fomentar la implicación de las partes interesadas de la entidad en los lineamientos de G. E. de la escuela, lo que ponía de relieve la percepción de las partes interesadas de su relevancia en la gobernanza institucional.

Mantener un clima positivo en una institución implica promover la participación y el entendimiento mutuo entre sus miembros. Esto favorece una gestión eficaz al permitir que las partes interesadas de la comunidad participen activamente en los lineamientos de elección de decisiones. Además, un clima organizativo propicio puede repercutir positivamente en los profesores, propiciando un entorno de trabajo armonioso y productivo. En última instancia, esto contribuye a la eficacia y la calidad de las actividades educativas emprendidas en la institución.

Esto se respalda además con las ideas propuestas por Martín (2020), quien menciona que el nivel de participación abarca la implicación de todos los actores que trabajan en este caso dentro de la escuela y el compromiso de parte de ellos en forma activa en las decisiones y procesos dentro de un grupo o comunidad. Esta participación activa y responsabilidad compartida contribuye significativamente a lograr mejores resultados y satisfacción, tanto en el lugar de trabajo como en el

ámbito educativo. En la misma línea de estudio, no solo influye que el clima sea armonioso para la participación de los actores, sino que existen además otros factores además de este, tal como mencionan Robbins y Coulter (2021).

Estos autores refieren que la activa participación de todas las personas que pertenecen como miembro de la comunidad educativa se podrá realizar mientras el ambiente institucional fomente una atmósfera de colaboración, responsabilidad conjunta y desarrollo. Esta participación nos permitirá estimular el sentido de pertenencia de parte de los docentes y de los directivos y el empoderamiento de todos aquellos involucrados que conforman la entidad y de la toma de decisiones de parte de ellos, lo que resulta en un entorno educativo más enriquecedor y exitoso.

VI. CONCLUSIONES

1. En el análisis bilateral entre la GE y el CI, se encontró que la significación estadística (Sig.= 0.000) indica una conexión significativa, con una correlación directa y muy fuerte (Tau b = 0.842). Se logró alcanzar el objetivo general al aceptar la hipótesis, lo cual sugiere que los colaboradores (docentes) perciben que la G. E. está directamente relacionada de manera significativa con la variable del C. I. en las instituciones de enseñanza del sector de la UGEL 02, Lima, en el año 2024.
2. En el cruce bilateral entre la variable de GE y la comunicación, se encontró que la significación estadística (Sig.= 0.000) indica una vinculación significativa, con una correlación directa y positiva fuerte (Tau b = 0.690). Se alcanzó el objetivo específico 1 al aceptar la hipótesis 1, lo cual sugiere que los colaboradores (docentes) perciben que la G. E. está directamente relacionada de manera significativa con la dimensión comunicación del C. I. en las instituciones de enseñanza del sector de la UGEL 02, Lima, en el año 2024.
3. En el cruce bilateral entre la variable de GE y la dimensión de la motivación, se encontró que la significación estadística (Sig.= 0.000) indica una vinculación significativa, con una correlación directa moderada (Tau b = 0.517). Se alcanzó el objetivo 2 al aceptar la hipótesis 2, lo cual sugiere que los colaboradores (docentes) perciben que la G. E. está directamente relacionada de manera significativa con la dimensión motivación del C. I. en las instituciones de enseñanza del sector de la UGEL 02, Lima, en el año 2024.
4. En el cruce bilateral entre la variable de GE y la dimensión del nivel de confianza, se encontró que la significación estadística (Sig.= 0.000) indica una vinculación significativa, con una correlación positiva moderada y directa (Tau b = 0.586). Se alcanzó el objetivo específico 3 al aceptar la hipótesis 3, lo cual sugiere que los colaboradores (docentes) perciben que la G. E. está directamente relacionada de manera significativa con la dimensión nivel de confianza del C. I. en las instituciones de enseñanza del sector de la UGEL 02, Lima, en el año 2024.

5. En el cruce bilateral entre la variable de Gestión Educativa y participación, se encontró que la significación estadística (Sig.= 0.000) indica una correlación significativa, con una correlación positiva fuerte y directa (Tau b = 0.660). Se alcanzó el objetivo específico 4 al aceptar la hipótesis específico 4, lo cual implica que los colaboradores (docentes) perciben que la G. E. está directamente relacionada de manera significativa con la dimensión participación del C. I. en las instituciones de enseñanza del sector de la UGEL 02, Lima, en el año 2024.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Es notorio que los directivos deben promocionar una buena gestión educativa para establecer un mejor clima institucional, para ello deben aplicar estrategias y políticas educativas que conlleven a una gestión democrática, integral y multidisciplinaria para que la administración educativa funcione de una manera muy eficiente y puedan aplicarla al nivel de lo político, lo social y lo pedagógico para optimizar la calidad educativa.

Segundo: Se recomiendan acciones desde los líderes que son los directivos para fortalecer una comunicación más asertiva y de esta manera mejorar la gestión educativa, esto quiere decir que dado que a nivel de las instituciones educativas los directivos son los dirigen y lideran, por lo tanto, ellos deben mantener una comunicación más asertiva, ya que permitirá conllevar beneficios intangibles a largo plazo y esto va contribuir al beneficio organizacional de las instituciones educativas.

Tercero: Se sugiere mejorar la G. E. a partir de implementar acciones o estrategias que logren que los docentes se encuentren más motivados ya que es factor importante porque va permitir la interacción entre los elementos de la comunidad educativa y brindar estímulos que logren incentivar y animar a todo miembro de la comunidad para alcanzar una meta, visión y los objetivos planteados.

Cuarto: Para una mejor G. E. en relación a la confianza de los trabajadores de la escuela se debe considerar el implementar ciertas acciones para mantener un buen clima institucional ya que esto ayudará a promover un ambiente positivo de aprendizaje, permitirá fomentar la colaboración, desarrollar el liderazgo y aumentar la satisfacción y el bienestar generando confianza y seguridad, lo cual conllevará a tener un clima institucional satisfactorio. Así de esta manera los estudiantes y los trabajadores se encontrarán más valorados, respetados y motivados, contribuyendo a la mejora del rendimiento académico y una mayor cohesión y satisfacción en la comunidad educativa.

Quinto: Otro factor importante es desarrollar el factor de la cooperación activa en los integrantes de los centros de enseñanza, para ello es importante aplicar ciertas acciones o estrategias de parte de los directivos. Es esencial organizarse en un ambiente positivo para mejorar las relaciones profesionales, laborales y personales. Para mantener un buen clima organizacional debemos fomentar la cooperación y por ende ayudar a la gestión educativa; se debe promover una atmósfera de trabajo más armoniosa y productiva lo que a su vez se refleja en la eficacia y calidad de las actividades educativas. Se requiere además la participación activa de los elementos de la comunidad educativa haciéndolos parte de las decisiones y procesos dentro del grupo, sintiéndose responsables del resultado del trabajo colectivo.

REFERENCIAS.

- Aparcana Ríos, Y. (2021). *Gestión educativa y motivación docente en una Institución educativa del distrito de Los Olivos, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Asanza Capa, N. (2020). *Assertive communication and its impact on educational management*. *Ciencia Y Educación*, 1(3), 20-31. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015>
- Atoche Ruíz, M. (2022). *Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad de Piura] Repositorio de la Universidad de Piura.
- Aziz dos Santos, C. (2019). *La construcción de relaciones de confianza y su evaluación: Desafíos y oportunidades para el fortalecimiento de la educación pública en Chile. Nota Técnica N° 4*. Líderes educativos, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar.
- Barbosa Ventura, P. y De Castro Filho, J. (2020) *Stages of pedagogical management for the use of digital technologies*. *ETD - Educación Temática Digital*, 22 (4), 1010–1030. <https://doi.org/10.20396/etd.v22i4.8655663>
- Bazán Charri, H. (2020) *Gestión educativa y clima institucional en dos instituciones educativas de la Red 1 – Ugel 06, año 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Bohorquez Onofre, J. y Andrade Pinargote, M. (2021). *Executive Management and Organizational Climate: Motivational tools in teaching practice*. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(1), 85-95. <http://doi.org/10.33386/593dp.2021.1.420>
- Boro, M. (2021). *Organizational climate and job satisfaction of faculty members in higher education: a study on Bodoland University, Assam, India*. *International Journal of Advanced Research*, 9(01), 999-1007. <http://doi.org/10.21474/ijar01/12381>

- Budnyk, O., Vasianovych, H., Mikulets, L., Avkhutska, S., Sinitsyna, A., Turkov, V. y Nikolaesku, I. (2021) *Improving a pedagogical image of an educational institution: a case study*. Revista Inclusiones, 8(Esp), 332-343.
- Burke Johnson, R., y Christensen, L. (2019). *Educational Research: Quantitative, Qualitative, and Mixed Approaches, 7th edition*. Sage Publications.
- Canaza Mamani, E. (2023). *Comunicación asertiva y gestión educativa en docentes en una institución pública de Comas, Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Carlos Bonifacio, E. (2021) *Clima organizacional y su influencia en la gestión educativa de las instituciones de educación básica regular privada de Lima Este*. [Tesis de doctorado, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Carranza Rodríguez, A., Carranza Monzón, D. y León Luyo, S. (2023). *Application of ordinal measurement scales to interpret coefficients of correlation in scientific research*. Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales, 5(1), 48–60. <https://doi.org/10.46363/searching.v5i1.4>
- Carrillo Cungaia, C. (2023) *Comunicación interna y clima organizacional en un ministerio público de Sullana, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2020) *Human Resources Management, 10th edition*. Mc Graw Hill Education.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Education in times of the COVID-19 pandemic*.
- Correa de Urrea, A., Álvarez Atehortúa, A. y Correa Valderrama, S. (2019) *La Gestión Educativa un nuevo paradigma*. Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Dolores Ruíz, E., Salazar Gómez, J. y Valdivia Rivera, M. (2023). *Work motivation and its relationship with job performance. A case study*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 13(26). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>

- Equipo editorial, Etecé Argentina. (5 de agosto de 2021). *Concepto de Gestión educativa*. Concepto. <https://concepto.de/gestion-educativa/>
- Escobar Zurita, E. (2022) *Gestión educativa y clima institucional de docentes de los Centro de Educación Técnico Productiva del Distrito de Comas, Lima 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Félix Luna, R. (2022) *Clima institucional y calidad de la gestión administrativa en instituciones públicas de educación media*. Revista Igobernanza, 18(5), 225 - 243. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.194>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?* Didasc@Lia: Didáctica y Educación, 11(3), 62-79.
- Frías-Navarro, D. (2022). *Notes on estimating the internal consistency reliability of the items of a measurement instrument*. Universidad de Valencia.
- Fullan, M. y Gallagher, M. J. (2020) *The Devil Is in the Details: System Solutions for Equity, Excellence, and Student Well-Being*. Corwin Press.
- González Ramos, M. (2019) *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Grupo Banco Mundial. (9 de noviembre de 2018) *Gestión en la educación*. <https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Herrera, J., Calero, J., González, M., Collazo, M. y Travieso, Y. (2022). *El método de consulta a expertos en tres niveles de validación*. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 21(1), 1-11.
- Huanca Arohuanca, J. y Geldrech Sánchez, P. (2020). *Planificación educativa y gestión pedagógica-estratégica-operacional en las instituciones del nivel inicial en el sur del Perú*. Revista Conrado, 16(76), 369–376.

- Huaripaucar Lezama, E. (2021). *Comunidades profesionales de aprendizaje para efectivizar el trabajo colegiado en instituciones educativas de educación secundaria de la Ugel 02*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola.
- Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO (2021) *IIEP UNESCO 11th Medium-term strategy, 2022-2025*.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2022). *Encuesta nacional de Hogares (Enaho) 2022*.
- Jiménez, S. (2020). *La gestión educativa en el liderazgo directivo de los colegios del circuito 07d01 del cantón Pasaje*. Ciencia y Educación, 1(5), 20-30. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0105202028>
- Kravchenko, O., Tymchuk, D., Pavlysh, T., Kyslenko, D. y Lutsenko, O. (2020) *Educational Management of Innovative Pedagogical Process in Higher Education Institutions (HEIs)*. International Journal of Higher Education, 9(7), 1-11. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n7p1>
- Ledesma Cuadros, M., Torres Cáceres, F. y Sánchez Díaz, S. (2020) *Gestión comunitaria educativa en un contexto de enseñanza no presencial por la emergencia sanitaria*. Llamkasun, 1(3), 02–18. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i3.19>
- Leedy, P. y Ormrod, J. (2019). *Practical Research: Planning and Design, 12th edition*. Pearson Press.
- Ley 28044 de 2003. *Ley General de Educación*. 29 de julio de 2003. El Peruano N° 8437.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School Press.
- Machuca, J., Maldonado, M. y Vincés, F. (2023). *Treatment and representation of data from Likert-type scales*. Ciencia Latina, 7(4), 736-747. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.6905
- Marcelo Vásquez, E. (2020). *Gestión educativa y clima institucional en docentes de la I.E. Pública Apóstol Santiago del distrito de Cabana – 2020*. [Tesis de

Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49045/Marcelo_VEB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín Bris, M. (2000). *Work climate and learning organizations*. *Educar*, 27, 103-117.

Ministerio de Educación (2023). *Orientaciones para el reconocimiento a la participación estudiantil en instituciones educativas públicas “ideas en acción” 2023*. Gobierno del Perú.

Morales, P. y Rodríguez, L. (2016). Application of the Kendall correlation and Spearman coefficients. *Agrollanía*, 13(Ene-Dic). <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/agrollania/2016/agro8.pdf>

More Espinoza, R. y Morey Guevara, M. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(esp2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Morillo Cano, J., Villareal Ger, M., Alonzo Pico, O. y Aveiga Hidalgo, M. (2022) *Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario*. *Revista Investigación Operacional*, 43(3), 382-391.

Naciones Unidas. (2018). *The 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals: an opportunity for Latin America and the Caribbean*.

Neuman, W. L. (2019). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches, 8th edition*. Pearson Press.

Núñez Grey, M. (2019) *Percepción del desempeño docente y logro de aprendizaje en el área de comunicación en estudiantes de sexto grado del nivel primaria de la UGEL 02, Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.

- Pineda Henao, A. (2020). *La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital*. Revista GEON, 7(1), 9-25. <https://doi.org/10.22579/23463910.182>
- Pintado García, A. (2022) *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo.
- Portocarrero, L. (2022) *La gestión directiva y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del Nivel Inicial del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann] Repositorio de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Reátegui Amat y León, L. (2022). *Pandemia y deserción escolar en la educación básica regular: Factores asociados y posibles efectos, 2017-2021*. Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Rivera Martínez, M. (2020) *ICTs in compliance with the educational management of families and the community*. Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas, 13(12), 123-130.
- Rivera Samaniego, K., Mamani Flores, M. y Pari Quispe, D. (2021) *Clima institucional y calidad de gestión educativa en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la provincia de Padre Abad, Ucayali -2019*. Revista de Investigación universitaria Universidad Nacional de Ucayali, 11(1), 465-474.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2021) *Management, 15th edition*. Pearson Press.
- Rodríguez Buitrago, A. (2022). *El valor de la confianza en la escuela*. Revista de Investigación en Educación, 2022, 20(1), 40-57.
- Sagredo Lillo, E. y Castelló Tarrida, A. (2019) *Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile*. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 19(2), 1-23. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>
- Sánchez-Chero, M., Paz Sifuentes, F., Collantes Santisteba, L. y Gutiérrez Valverde, K. (2023). *Ética, ciencia e investigación: El rol del investigador en*

el contexto actual. Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico, 19(septiembre-diciembre), 126–134. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8270801>

Santander Salmon, E. y Lara Rivadeneira, L. (2023). *El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano*. Journal of Economic and Social Science Research, 3(2), 15–29. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n2/64>

Shahzad, K., Bashir, S., y Ramay, M. (2021) *Impact of HRM Practices on Employee Performance in Higher Education Institutions in Pakistan*. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies, 7(1), 88-100.

Solano Castro, A., Bolaños Ortiz, O. y Monge Rodríguez, I. (2021). *Indicadores de gestión comunitaria: aportes desde la mirada de las personas directoras de instituciones educativas*. Revista Innovaciones Educativas, 23(34), 130-149. <https://doi.org/10.22458/ie.v23i34.3558>

Yano, S., Bin Mahfooz, S., Norrmén-Smith, J., Nippes, S., Horn, M., Chapelet, P. y Gwang-Chol, C. (2022). *Modernize educational management through SIGED: strengthening the system after the COVID-19 pandemic*. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO.

ANEXOS.

Anexo 01. Tabla de operacionalización de variables

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|-----------------------------|--|--|------------------------|------------------------|--|
| Gestión educativa | La gestión educativa comprende la planificación, organización y evaluación de actividades en las IEs y a nivel de políticas y sistemas educativos con el propósito de asegurar la calidad del proceso educativo. Es un proceso sistemático que tiene como objetivo principal fortalecer las instituciones educativas, mejorar los procesos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos con el fin de mantener la | Es el conjunto de respuestas emitidas por la muestra de estudio respecto a los ítems divididos en dimensiones como Gestión Institucional, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria que reflejan las tendencias de comportamiento y | Gestión Institucional | Organización | Ordinal: Bueno (103-140) Regular (67-103) Bajo (28-66) |
| | | | | Normativas | |
| | | | | Relaciones | |
| | | | Gestión Administrativa | Recursos humanos | |
| | | | | Recursos Financieros | |
| | | | | Recursos Materiales | |
| | | | | Cumplimiento normativo | |
| | | | Gestión Pedagógica | Supervisión | |
| | | | | Actualización | |
| Práctica pedagógica | | | | | |

| | | | | | |
|---------------------|---|---|---------------------|--|--|
| | autonomía institucional y dar respuesta a las necesidades educativas. | actitudes respecto a la gestión educativa. | | Capacitación | |
| | | | Gestión Comunitaria | Necesidades comunitarias | |
| | | | | Padres de familia | |
| | | | | Organización comunitaria | |
| Clima Institucional | El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las convivencias cotidianas de los miembros de la institución. Constituye uno de los factores determinantes de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Este ambiente tiene que | Es el conjunto de respuestas emitidas por la muestra de estudio respecto a los ítems divididos en dimensiones como la comunicación, motivación, el nivel de confianza y el nivel de participación que | Comunicación | Nivel fluidez en la comunicación entre pares. | Ordinal: Bueno (82-110) Regular (51-81) Bajo (22-51) |
| | | | Motivación | Nivel de motivación y satisfacción en acciones realizadas. | |
| | | | Nivel de Confianza | Nivel de confianza en las actividades a realizar. | |

| | | | | | |
|--|---|---|-------------------------------|---|--|
| | <p>ver con las actitudes, creencias, valores y motivación que tiene cada trabajador. Normalmente se refiere a los comportamientos relacionados con el liderazgo, la comunicación, el conflicto y las recompensas.</p> | <p>reflejan las tendencias de comportamiento y actitudes respecto al clima institucional.</p> | <p>Nivel de Participación</p> | <p>Nivel de participación en las actividades institucionales.</p> | |
|--|---|---|-------------------------------|---|--|

Anexo 02. Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO VARIABLE 1: GESTIÓN EDUCATIVA

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario, tiene por finalidad contar con información pertinente sobre la gestión educativa que asume el directivo de las Instituciones educativas de la UGEL 02, agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|--------------|-----------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ENUNCIADO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| GESTIÓN INSTITUCIONAL | | | | | |
| 1. En la institución educativa se toman en cuenta la visión, misión y los valores institucionales. | | | | | |
| 2. En la institución educativa se utilizan mecanismos de organización para la participación de los miembros en la toma de decisiones. | | | | | |
| 3. En la institución educativa se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. | | | | | |
| 4. En los últimos años, la planificación anual a nivel institucional ha respondido a la realidad. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 5. El personal de la institución educativa actúa de acuerdo a las políticas de administración interna. | | | | | |
| 6. En la institución educativa se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento. | | | | | |
| 7. La institución educativa considera las funciones del personal en los instrumentos de gestión. | | | | | |
| 8. En la institución educativa se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas. | | | | | |
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | |
| 9. En la institución educativa se motiva al personal docente y administrativo para lograr un servicio de calidad. | | | | | |
| 10. En la institución educativa se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 11. La dirección realiza una adecuada organización de las jornadas laborales del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 12. En la institución educativa, las evaluaciones permiten identificar debilidades y fortalezas para mejorar el desempeño del personal docente y administrativo. | | | | | |
| 13. En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente. | | | | | |
| 14. La dirección muestra una adecuada gestión de los recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la I.E. | | | | | |
| 15. En la institución educativa se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente. | | | | | |
| GESTIÓN PEDAGÓGICA | | | | | |
| 16. El personal docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en las áreas curriculares durante la | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| supervisión. | | | | | |
| 17. El docente participa en programas de actualización en el desarrollo profesional como cursos, talleres, conferencias o seminarios. | | | | | |
| 18. El docente incorpora nuevas metodologías o enfoques pedagógicos en su práctica docente después de recibir formación específica. | | | | | |
| 19. En la institución educativa se orienta la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. | | | | | |
| 20. El personal docente se capacita constantemente con respecto a su práctica pedagógica para mejorar su desempeño. | | | | | |
| 21. En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje. | | | | | |
| GESTIÓN COMUNITARIA | | | | | |
| 22. En la institución educativa se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa tomando en cuenta sus necesidades prioritarias. | | | | | |
| 23. En la institución educativa se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de esta. | | | | | |
| 24. En la institución educativa se elabora colaborativamente el padrón con la información de los padres de familia. | | | | | |
| 25. Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA Y CONEI. | | | | | |
| 26. En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>27. Se implementa estrategias efectivas para fortalecer la relación de la institución con la comunidad y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> | | | | | |
| <p>28. La dirección promueve una adecuada participación de la comunidad educativa en la gestión de recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la institución educativa.</p> | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO VARIABLE 2: CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES

El presente cuestionario tiene por finalidad establecer los niveles que perciben los docentes sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la UGEL 02 y agradezco de antemano su gentil participación y colaboración con el desarrollo del presente estudio. A continuación, se presentan una serie de enunciados los cuales debe calificar de forma veraz y clara marcando con una "X" la alternativa que mejor describa su respuesta.

La información que brinde será manejada con confidencialidad y utilizada sólo con fines académicos, ¿Doy mi consentimiento para participar de esta investigación?

O Si

O No

| NUNCA | CASI NUNCA | A VECES | CASI SIEMPRE | SIEMPRE |
|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| ENUNCIADO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| COMUNICACIÓN | | | | | |
| 1. El nivel de comunicación en la institución educativa, en cuanto a la fluidez de la información, es adecuado. | | | | | |
| 2. Considera que la rapidez en la comunicación de la información en la institución educativa es adecuada. | | | | | |
| 3. El nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa es adecuado. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 4. Los espacios y horarios de la institución educativa no afectan significativamente la comunicación. | | | | | |
| 5. El nivel de ocultamiento de información en la institución educativa es escaso. | | | | | |
| MOTIVACIÓN | | | | | |
| 6. El grado de satisfacción de los docentes de la institución educativa es adecuado. | | | | | |
| 7. En la institución educativa el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza es adecuado. | | | | | |
| 8. El grado de autonomía existente en la institución educativa es el adecuado. | | | | | |
| 9. El grado de motivación que atribuye a las condiciones laborales en su institución educativa es adecuado. | | | | | |
| 10. El grado de satisfacción que experimenta con respecto a las relaciones interpersonales en la institución educativa es adecuado. | | | | | |
| CONFIANZA | | | | | |
| 11. El nivel de confianza dentro de la institución educativa es el adecuado. | | | | | |
| 12. Existe un alto grado de sinceridad en las relaciones dentro de su institución educativa. | | | | | |
| 13. Se respeta adecuadamente el espacio de cada integrante de la Institución educativa. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 14. En la institución educativa el nivel de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo es adecuado. | | | | | |
| 15. En la institución el grado de importancia que se le da al trato amical entre compañeros de trabajo es alto. | | | | | |
| PARTICIPACIÓN | | | | | |
| 16. Los profesores participan activamente en las actividades de la institución educativa. | | | | | |
| 17. Se fomenta la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones entre docentes en la institución educativa. | | | | | |
| 18. Se fomenta la participación en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia. | | | | | |
| 19. El profesorado tiende a formar parte de diversos grupos en la institución educativa. | | | | | |
| 20. El nivel de apoyo a las comisiones en las actividades de la institución educativa es adecuado. | | | | | |
| 21. En las reuniones participan activamente los integrantes de la institución educativa. | | | | | |
| 22. Las reuniones dentro de la institución educativa se dan en forma constante. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 03. Modelo de Consentimiento Informado.

Título de la investigación: Gestión educativa y clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2024.

Investigadora: Carmen Rosa Lázaro Rivera

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión educativa y clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2024”, cuyo objetivo es determinar la relación significativa que existe entre la gestión educativa y el clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

La presente investigación busca aportar a logro del cuarto objetivo del desarrollo sostenible (Educación de calidad) favoreciendo el establecimiento de mejoras a nivel de gestión educativa las cuales se verán reflejadas en un aumento del nivel del clima institucional en las instituciones educativas.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada “Gestión educativa y clima institucional en instituciones educativas públicas de la UGEL 02, Lima 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de aulas de la Institución Educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su

decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): En el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Carmen Rosa Lázaro Rivera mediante el email carlari1608@gmail.com.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 04. Fichas de Validación de Instrumento para la Recolección de Datos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA


| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-----------------------|--------------|---|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Gestión Institucional | Organización | 1. En la institución educativa se toman en cuenta la visión, misión y los valores institucionales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. En la institución educativa se utilizan mecanismos de organización para la participación de los miembros en la toma de decisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. En la institución educativa se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Normativa | 4. En los últimos años, la planificación anual a nivel institucional ha respondido a la realidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. El personal de la institución educativa actúa de acuerdo a las políticas de administración interna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 6. En la institución educativa se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 7. La institución educativa considera las funciones del personal en los | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|------------------------|------------------------|--|---|---|---|---|--|
| | Relaciones | instrumentos de gestión. | | | | | |
| | | 8. En la institución educativa se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Administrativa | Recursos humanos | 9. En la institución educativa se motiva al personal docente y administrativo para lograr un servicio de calidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. En la institución educativa se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 11. La dirección realiza una adecuada organización de las jornadas laborales del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. En la institución educativa, las evaluaciones permiten identificar debilidades y fortalezas para mejorar el desempeño del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Recursos financieros | 13. En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Recursos materiales | 14. La dirección muestra una adecuada gestión de los recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la I.E. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Cumplimiento Normativo | 15. En la institución educativa se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Pedagógica | Supervisión | 16. El personal docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en las áreas curriculares | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | | durante la supervisión. | | | | | |
| | Actualización | 17. El docente participa en programas de actualización en el desarrollo profesional como cursos, talleres, conferencias o seminarios. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Práctica pedagógica | 18. El docente incorpora nuevas metodologías o enfoques pedagógicos en su práctica docente después de recibir formación específica. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 19. En la institución educativa se orienta la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Capacitación | 20. El personal docente se capacita constantemente con respecto a su práctica pedagógica para mejorar su desempeño. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 21. En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Comunitaria | Necesidades comunitarias | 22. En la institución educativas se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa tomando en cuenta sus necesidades prioritarias. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 23. En la institución educativa se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de esta. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 24. En la institución educativa se actualiza de forma constante el padrón | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | Padres de familia | con la información de los padres de familia. | | | | | |
| | | 25. Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA Y CONEI. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Organización comunitaria | 26. En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 27. Se implementa estrategias efectivas para fortalecer la relación de la institución con la comunidad y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 28. La dirección promueve una adecuada participación de la comunidad educativa en la gestión de recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la institución educativa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Gestión Educativa |
| Objetivo del instrumento | Medir la percepción del nivel de la gestión educativa por parte del personal docente de las IEs |
| Nombres y apellidos del experto | Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo |
| Documento de identidad | 20066819 |
| Años de experiencia en el área | 25 años |
| Máximo Grado Académico | Magister en Psicología Educativa |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | IE Enrique Milla Ochoa |
| Cargo | Jefatura |
| Número telefónico | 912366755 |
| Firma |  |
| Fecha | 26/06/24 |

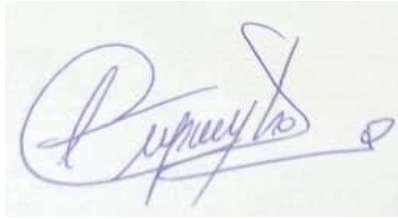
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--------------|--|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Comunicación | Nivel de fluidez en la comunicación entre pares. | 1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. ¿Cómo considera la rapidez en la comunicación de la información en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 4. ¿Qué tanta influencia ejerce los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. ¿Cuál es el nivel de ocultamiento de información que se da en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Motivación | Nivel de motivación y | 6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-----------|---|--|---|---|---|---|--|
| | satisfacción en acciones realizadas. | 7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 8. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 9. ¿Qué nivel de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. ¿Cuál es el grado de satisfacción que experimenta con respecto a relaciones interpersonales en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Confianza | Nivel de confianza en las actividades a realizar. | 11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 13. ¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios de cada integrante de la Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 14. ¿Cuál es nivel de las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---------------|--|---|---|---|---|---|--|
| | | 15. ¿Cuál es grado de importancia que se le da al trato amical entre los compañeros de trabajo en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Participación | Nivel de participación en las actividades institucionales. | 16. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 17. ¿Cuál es el nivel de fomento de la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones entre docentes? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 18. ¿Cuál es el nivel de fomento de la participación en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 19. ¿Cuál es la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 20. ¿Cuál es el grado de apoyo a las comisiones en las actividades de la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 21. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 22. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Clima Institucional |
| Objetivo del instrumento | Medir la percepción del nivel del clima institucional por parte del personal docente de las IEs. |
| Nombres y apellidos del experto | Carmen Rosa Tupacyupanqui Lindo |
| Documento de identidad | 20066819 |
| Años de experiencia en el área | 25 años |
| Máximo Grado Académico | Magister en Psicología Educativa |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | IE Enrique Milla Ochoa |
| Cargo | Jefatura |
| Número telefónico | 912366755 |
| Firma |  |
| Fecha | 26/06/24 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

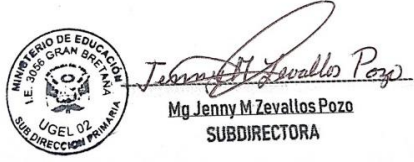
| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|-----------------------|------------------|---|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Gestión Institucional | Organización | 1. En la institución educativa se toman en cuenta la visión, misión y los valores institucionales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. En la institución educativa se utilizan mecanismos de organización para la participación de los miembros en la toma de decisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. En la institución educativa se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Normativa | 4. En los últimos años, la planificación anual a nivel institucional ha respondido a la realidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. El personal de la institución educativa actúa de acuerdo a las políticas de administración interna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 6. En la institución educativa se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Relaciones | 7. La institución educativa considera las funciones del personal en los instrumentos de gestión. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 8. En la institución educativa se efectúa acompañamiento en la | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|------------------------|------------------------|--|---|---|---|---|--|
| | | ejecución de las actividades programadas. | | | | | |
| Gestión Administrativa | Recursos humanos | 9. En la institución educativa se motiva al personal docente y administrativo para lograr un servicio de calidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. En la institución educativa se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 11. La dirección realiza una adecuada organización de las jornadas laborales del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. En la institución educativa, las evaluaciones permiten identificar debilidades y fortalezas para mejorar el desempeño del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Recursos financieros | 13. En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Recursos materiales | 14. La dirección muestra una adecuada gestión de los recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la I.E. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Cumplimiento Normativo | 15. En la institución educativa se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Pedagógica | Supervisión | 16. El personal docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en las áreas curriculares durante la supervisión. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---|---------------------|---|--|---|---|---|---|
| | Actualización | 17. El docente participa en programas de actualización en el desarrollo profesional como cursos, talleres, conferencias o seminarios. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Práctica pedagógica | 18. El docente incorpora nuevas metodologías o enfoques pedagógicos en su práctica docente después de recibir formación específica. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 19. En la institución educativa se orienta la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Capacitación | 20. El personal docente se capacita constantemente con respecto a su práctica pedagógica para mejorar su desempeño. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 21. En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Gestión Comunitaria | Necesidades comunitarias | 22. En la institución educativas se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa tomando en cuenta sus necesidades prioritarias. | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 23. En la institución educativa se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de esta. | | | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 24. En la institución educativa se actualiza de forma constante el padrón con la información de los padres de familia. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | Padres de familia | 25. Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA Y CONEI. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Organización comunitaria | 26. En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 27. Se implementa estrategias efectivas para fortalecer la relación de la institución con la comunidad y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 28. La dirección promueve una adecuada participación de la comunidad educativa en la gestión de recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la institución educativa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Gestión Educativa |
| Objetivo del instrumento | Medir la percepción del nivel de la gestión educativa por parte del personal docente de las IEs |
| Nombres y apellidos del experto | Jenny Milagros Zevallos Pozo |
| Documento de identidad | 08140712 |
| Años de experiencia en el área | 12 años |
| Máximo Grado Académico | Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | IE 3056 Gran Bretaña |
| Cargo | Subdirectora |
| Número telefónico | 937074074 |
| Firma |  |
| Fecha | 26/06/24 |



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--------------|--|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Comunicación | Nivel de fluidez en la comunicación entre pares. | 1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. ¿Cómo considera la rapidez en la comunicación de la información en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 4. ¿Qué tanta influencia ejerce los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. ¿Cuál es el nivel de ocultamiento de información que se da en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Motivación | Nivel de motivación y | 6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-----------|---|--|---|---|---|---|--|
| | satisfacción en acciones realizadas. | 7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 8. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 9. ¿Qué nivel de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. ¿Cuál es el grado de satisfacción que experimenta con respecto a relaciones interpersonales en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Confianza | Nivel de confianza en las actividades a realizar. | 11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 13. ¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios de cada integrante de la Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 14. ¿Cuál es nivel de las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---------------|--|---|---|---|---|---|--|
| | | 15. ¿Cuál es grado de importancia que se le da al trato amical entre los compañeros de trabajo en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Participación | Nivel de participación en las actividades institucionales. | 16. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 17. ¿Cuál es el nivel de fomento de la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones entre docentes? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 18. ¿Cuál es el nivel de fomento de la participación en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 19. ¿Cuál es la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 20. ¿Cuál es el grado de apoyo a las comisiones en las actividades de la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 21. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 22. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Clima Institucional |
| Objetivo del instrumento | Medir la percepción del nivel del clima institucional por parte del personal docente de las IEs. |
| Nombres y apellidos del experto | Jenny Milagros Zevallos Pozo |
| Documento de identidad | 08140712 |
| Años de experiencia en el área | 12 años |
| Máximo Grado Académico | Magister en educación con mención en docencia y gestión educativa |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | IE 3056 Gran Bretaña |
| Cargo | Subdirectora |
| Número telefónico | 937074074 |
| Firma |   Mg Jenny M Zevallos Pozo SUBDIRECTORA |
| Fecha | 26/06/24 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN EDUCATIVA

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|------------------------------|---------------------|---|--------------------|-----------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| Gestión Institucional | Organización | 1. En la institución educativa se toman en cuenta la visión, misión y los valores institucionales. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. En la institución educativa se utilizan mecanismos de organización para la participación de los miembros en la toma de decisiones. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. En la institución educativa se realiza evaluaciones periódicas sobre el cumplimiento de los objetivos propuestos. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Normativa | 4. En los últimos años, la planificación anual a nivel institucional ha respondido a la realidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. El personal de la institución educativa actúa de acuerdo a las políticas de administración interna. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 6. En la institución educativa se comunica oportunamente a todos sobre las normas legales vigentes e incentiva a su cumplimiento. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 7. La institución educativa considera las funciones del personal en los | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|------------------------|------------------------|--|---|---|---|---|--|
| | Relaciones | instrumentos de gestión. | | | | | |
| | | 8. En la institución educativa se efectúa acompañamiento en la ejecución de las actividades programadas. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Administrativa | Recursos humanos | 9. En la institución educativa se motiva al personal docente y administrativo para lograr un servicio de calidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. En la institución educativa se acompaña y monitorea permanentemente la labor del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 11. La dirección realiza una adecuada organización de las jornadas laborales del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. En la institución educativa, las evaluaciones permiten identificar debilidades y fortalezas para mejorar el desempeño del personal docente y administrativo. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Recursos financieros | 13. En la institución se asume con responsabilidad el manejo de los libros contables y se informa oportunamente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Recursos materiales | 14. La dirección muestra una adecuada gestión de los recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la I.E. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Cumplimiento Normativo | 15. En la institución educativa se delega funciones teniendo en cuenta la normativa vigente. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Pedagógica | Supervisión | 16. El personal docente demuestra conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas comprendidas en las áreas curriculares | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---------------------|--------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | | durante la supervisión. | | | | | |
| | Actualización | 17. El docente participa en programas de actualización en el desarrollo profesional como cursos, talleres, conferencias o seminarios. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Práctica pedagógica | 18. El docente incorpora nuevas metodologías o enfoques pedagógicos en su práctica docente después de recibir formación específica. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 19. En la institución educativa se orienta la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Capacitación | 20. El personal docente se capacita constantemente con respecto a su práctica pedagógica para mejorar su desempeño. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 21. En la institución se gestiona la calidad de los procesos pedagógicos a través del acompañamiento y la reflexión conjunta para alcanzar las metas de aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Gestión Comunitaria | Necesidades comunitarias | 22. En la institución educativas se mantiene una fluida coordinación con los actores de la Comunidad Educativa tomando en cuenta sus necesidades prioritarias. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 23. En la institución educativa se trabaja con proyección a la comunidad buscando el bienestar de esta. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 24. En la institución educativa se actualiza de forma constante el padrón | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------|---|---|---|---|---|--|
| | Padres de familia | con la información de los padres de familia. | | | | | |
| | | 25. Se evidencia la participación de los padres de familia en la conformación de sus representantes de APAFA Y CONEI. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | Organización comunitaria | 26. En la institución se han establecido coordinaciones de trabajo en equipo con las instituciones de la localidad. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 27. Se implementa estrategias efectivas para fortalecer la relación de la institución con la comunidad y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 28. La dirección promueve una adecuada participación de la comunidad educativa en la gestión de recursos propios, materiales e infraestructura a favor de la institución educativa. | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Gestión Educativa |
| Objetivo del instrumento | Medir la percepción del nivel de la gestión educativa por parte del personal docente de las IEs |
| Nombres y apellidos del experto | Ángel Salvatierra Melgar |
| Documento de identidad | 19873533 |
| Años de experiencia en el área | 20 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Ciencias Administrativas |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | UNMSM |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 920033490 |
| Firma |  |
| Fecha | 26/06/24 |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

| Dimensión | Indicador | Ítem | Suficiencia | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observación |
|--------------|--|--|-------------|----------|------------|------------|-------------|
| Comunicación | Nivel de fluidez en la comunicación entre pares. | 1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 2. ¿Cómo considera la rapidez en la comunicación de la información en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 4. ¿Qué tanta influencia ejerce los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 5. ¿Cuál es el nivel de ocultamiento de información que se da en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Motivación | Nivel de motivación y | 6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|-----------|---|--|---|---|---|---|--|
| | satisfacción en acciones realizadas. | 7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 8. ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 9. ¿Qué nivel de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 10. ¿Cuál es el grado de satisfacción que experimenta con respecto a relaciones interpersonales en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Confianza | Nivel de confianza en las actividades a realizar. | 11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 13. ¿Cuál es el nivel de respeto por los espacios de cada integrante de la Institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 14. ¿Cuál es nivel de las relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

| | | | | | | | |
|---------------|--|---|---|---|---|---|--|
| | | 15. ¿Cuál es grado de importancia que se le da al trato amical entre los compañeros de trabajo en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| Participación | Nivel de participación en las actividades institucionales. | 16. ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 17. ¿Cuál es el nivel de fomento de la participación de los profesores en las deliberaciones y decisiones entre docentes? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 18. ¿Cuál es el nivel de fomento de la participación en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 19. ¿Cuál es la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 20. ¿Cuál es el grado de apoyo a las comisiones en las actividades de la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 21. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| | | 22. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa? | 1 | 1 | 1 | 1 | |

Ficha de validación de juicio de experto

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Clima Institucional |
| Objetivo del instrumento | Medir la percepción del nivel del clima institucional por parte del personal docente de las IEs. |
| Nombres y apellidos del experto | Ángel Salvatierra Melgar |
| Documento de identidad | 19873533 |
| Años de experiencia en el área | 20 años |
| Máximo Grado Académico | Doctor en Ciencias Administrativas |
| Nacionalidad | Peruana |
| Institución | UNMSM |
| Cargo | Docente |
| Número telefónico | 920033490 |
| Firma |  |
| Fecha | 26/06/24 |

Anexo 06. Análisis Complementario

El cálculo de la muestra está dado por la siguiente formula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

| | |
|---|------|
| N | 87 |
| Z | 1.96 |
| P | 0.5 |
| Q | 0.5 |
| d | 0.05 |

La población es de 87, por lo tanto:

$$n = \frac{87(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(87 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 71$$

La muestra constara de 71 participantes, distribuidos en proporción a la población individual de cada institución educativa:

IE1: 31

IE2: 26

IE3: 30

Entonces:

$$IE1: 31/87 = 0.3563 \quad (0.3563) \times 71 = 25 \text{ docentes}$$

$$IE2: 26/87 = 0.2988 \quad (0.2988) \times 71 = 21 \text{ docentes}$$

$$IE3: 30/87 = 0.3448 \quad (0.3448) \times 71 = 25 \text{ docentes}$$

Anexo 07. Resultados del Análisis de Consistencia Interna

Resultados de confiabilidad Prueba Piloto: Gestión Educativa y Clima Institucional

| | Alfa de Cronbach | N° de ítems |
|---------------------|------------------|-------------|
| Gestión educativa | .983 | 28 |
| Clima institucional | .980 | 22 |

Nota: Alfa de Cronbach para gestión educativa es 0.983 lo que evidencia alta confiabilidad, y para clima institucional es de 0.980 que también evidencia alta confiabilidad.

Anexo 08. Autorizaciones para la aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
de Lima Metropolitana

UNIDAD DE
GESTION
EDUCATIVA
LOCAL 02

IE. 3051
EL MILAGRO

"AÑO DEL BICENTENARIO DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

Independencia 28 de junio del 2024

OFICIO Nro. 096 -2024-DIE-3051-UGEL.02

SEÑOR

DRA. HELGA R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POS GRADO UCV
FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS.

PRESENTE. -

ASUNTO : Respuesta a la Carta P. 0535-2024-UCV-VA-EPG-FO1/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo a nombre de la Institución Educativa 3051- El Milagro- distrito Independencia, mediante el presente documento se autoriza otorgar el Permiso a la estudiante LAZARO RIVERA CARMEN ROSA, a fin de obtener información en nuestra institución Educativa 3051, y permita desarrollar su trabajo de investigación mediante técnica de recolección de datos mediante una encuesta a los docentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



HECTOR EFRAIN HUAMAN VERGARAY
DIRECTOR DE LA IE.3051

HVHE/DIR.
SLN/SEC.

"Trabajando por Educación con Dignidad"

Jr. 21 de junio S/N - URB. JOSE GAVEZ - INDEPENDENCIA-Correo. ie3051@ugel02.gob.pe



PERÚ

Ministerio de Educación

Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión Educativa Local N° 02

Institución Educativa Enrique Milla Ochoa



“Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Los Olivos, 27 de junio de 2024

OFICIO N° 222 -2024-DIE- /UGEL.02

Señora

**DRA. HELGAR R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV
FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS.**

Presente. –

Asunto : Respuesta a la Carta P. 0536-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo a nombre de la institución educativa Enrique Milla Ochoa del distrito Los Olivos, mediante el presente documento **se autoriza otorgar el permiso a la estudiante LAZARO RIVERA CARMEN ROSA**, a fin de obtener información en nuestra institución educativa, y permita desarrollar su trabajo de investigación mediante técnica de recolección de datos mediante una encuesta a los docentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Lic. TULLIO P. MARQUEZ CERDA
DIRECTOR
I.E.P. "ENRIQUE MILLA OCHOA"



PERÚ

MINISTERIO
DE EDUCACION

I.E.
"SAN MARTIN DE PORRES"
UGEL 02



"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

San Martín de Porres, 10 de Julio de 2024

OFICIO N°178 -2024-DIE-SMP/UGEL.02

Señora

**DRA. HELGAR R. MAJO MARRUFO
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV
FILIAL LIMA CAMPUS LOS OLIVOS.**

Presente. –

Asunto : Respuesta a la Carta P. 0534-2024-UCV-VA-EPG-F01/J

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle el saludo a nombre de la institución educativa San Martín de Porres del distrito San Martín de Porres, mediante el presente documento **se autoriza otorgar el permiso a la estudiante LAZARO RIVERA CARMEN ROSA**, a fin de obtener información en nuestra institución educativa, y permita desarrollar su trabajo de investigación mediante técnica de recolección de datos mediante una encuesta a los docentes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarles las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



**FREDDY H. ROMERO BRAVO
DIRECTOR
I.E. "SAN MARTÍN DE PORRES"**

**Mg. Freddy Romero Bravo
Director
I.E. San Martín de Porres.**

Anexo 09. Gráficas y Figuras

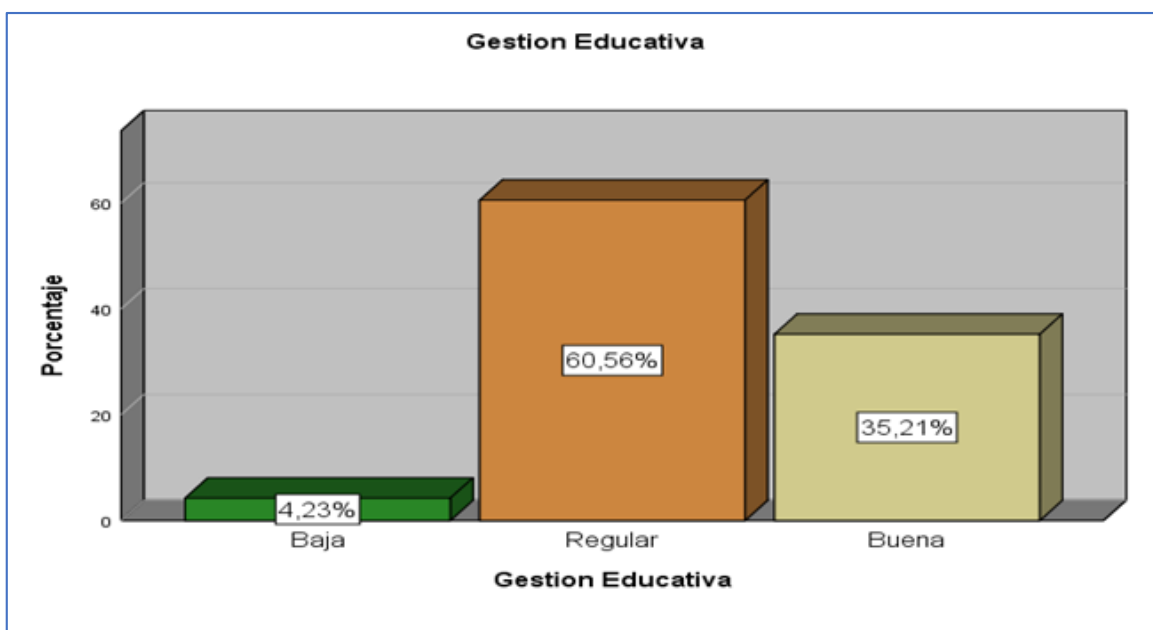


Figura 1. Porcentajes de los niveles para la variable Gestión educativa

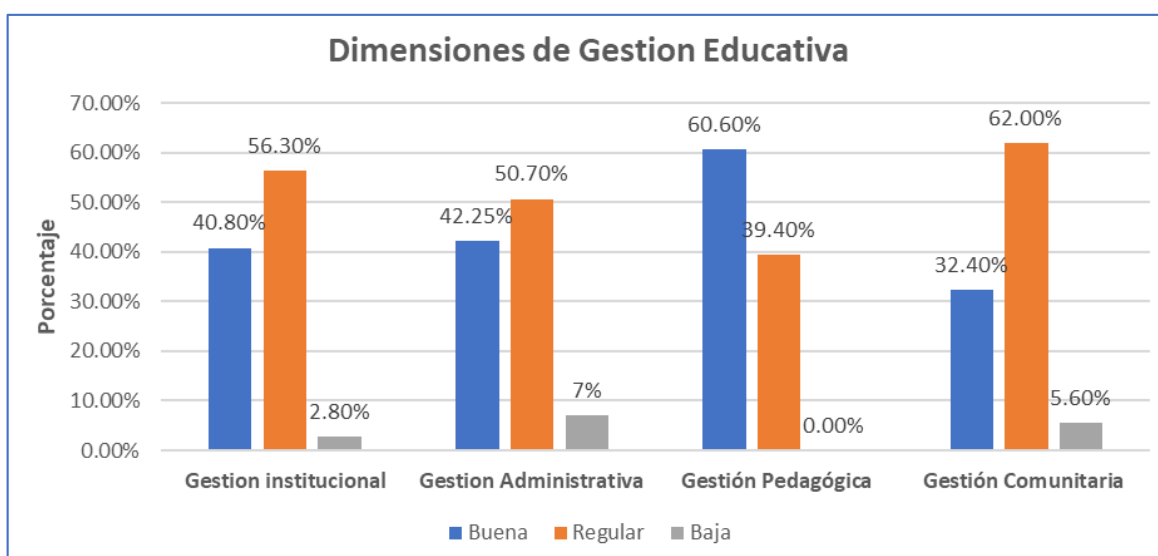


Figura 2. Porcentajes de los niveles para las dimensiones de la variable de Gestión educativa

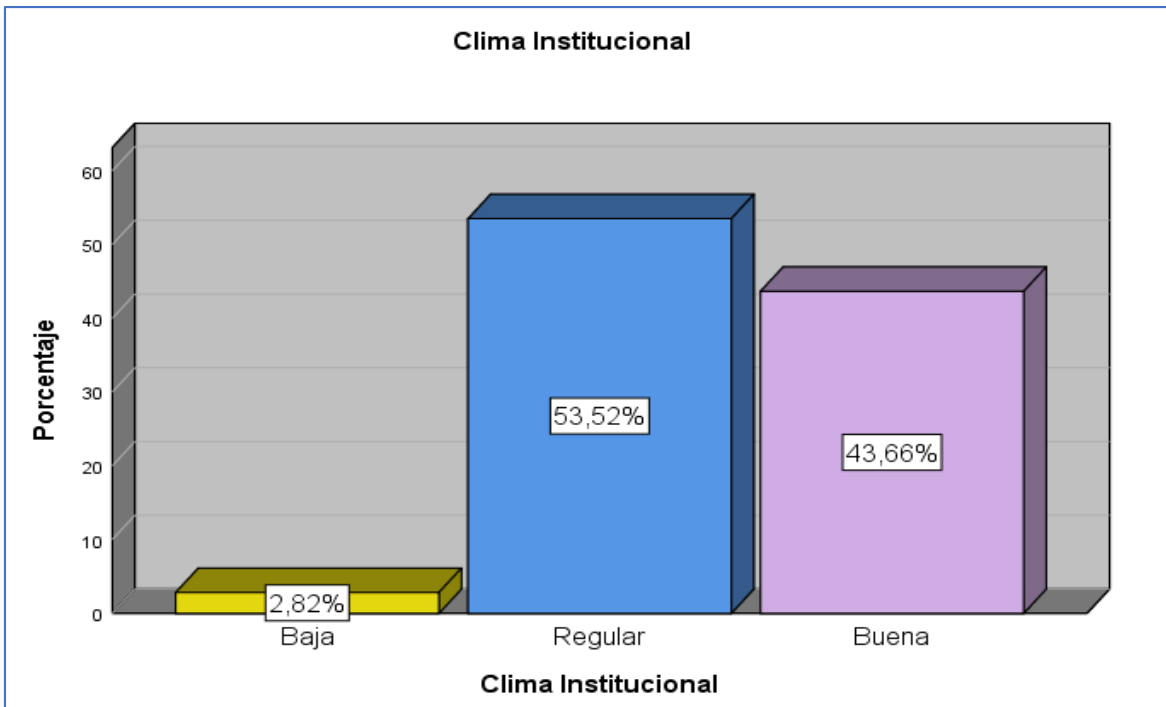


Figura 3. Porcentajes de los Niveles para la variable de Clima Institucional

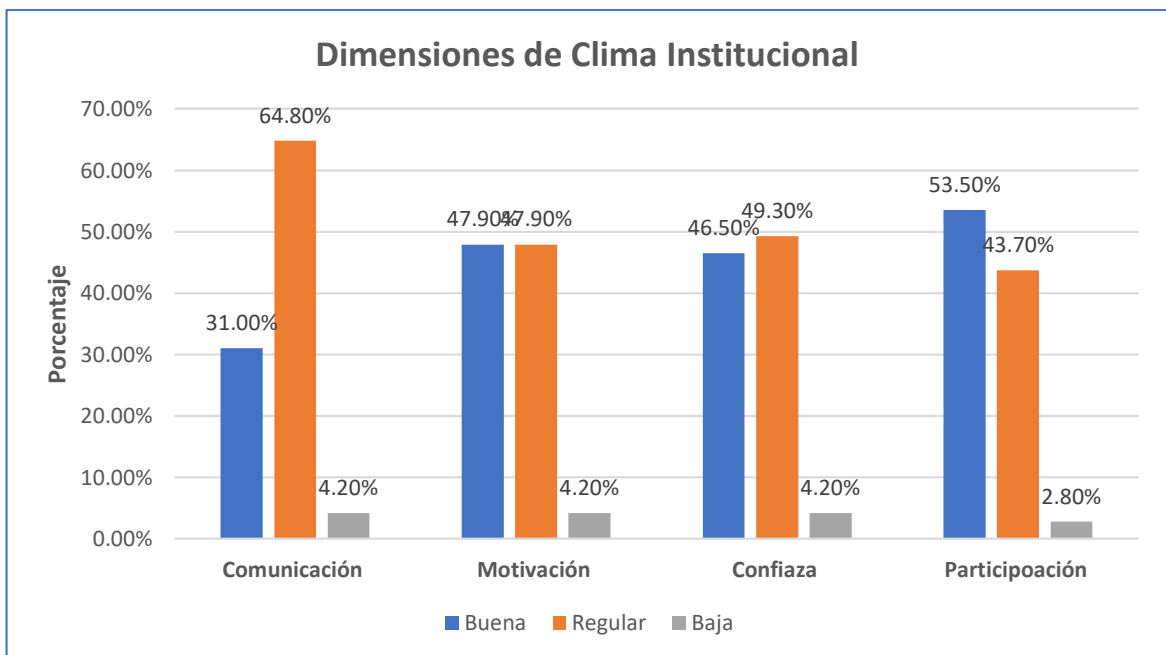


Figura 4. Porcentajes de las dimensiones de la variable de Clima institucional