



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión educativa y clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021

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

AUTOR:

Chambi Tipula, Adan ([ORCID: 0000-0003-0003-1088](https://orcid.org/0000-0003-0003-1088))

ASESORA:

Dra. Ibarguen Cueva, Francis Esmeralda ([ORCID: 0000-0003-4630-6921](https://orcid.org/0000-0003-4630-6921))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Florencio y Anselma en el cielo en agradecimiento a su gran esfuerzo y dedicación en apoyarme en mi formación docente; también a mi esposa Sandra e hijos Miguel y Martin por su apoyo y comprensión.

Agradecimientos

A mi asesora la Dra. Iburguen Cueva, Francis Esmeralda, a la institución educativa CEBA N° 3037 “Gran Amauta” y en especial a los docentes por compartir su tiempo que hicieron posible esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Indice de tablas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III.METODOLOGÍA	7
3.1 Tipo y diseño de investigación	7
3.2 Operacionalización de variables	7
3.3 Población, muestra y muestreo	8
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	8
3.5 Procedimiento	8
3.6 Método de análisis de datos	8
3.7 Aspectos éticos	8
IV. RESULTADOS	10
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
Anexos	26
Anexo 1: Matriz de consistencia	27
Anexo 2: Operacionalización de la variable	31
Anexo 3: Ficha tecnica	33
Anexo 4: Instrumentos	34

Anexo 5: Certificados de validación de expertos y tablas de validez	38
Anexo 6: Escala de coeficiente de correlacion de Rho de Sperarman	50
Anexo 7: confiabilidad de las variables 1 y 2	51
Anexo 8: Base de datos de las variable 1 y 2	53
Anexo 9: figuras	57
Anexo 10: Carta de presentacion	59
Anexo 11: Carta de aplicación	60
Anexo 12: Constancia de aplicación	61
Anexo 13: declaratoria de originalidad del autor	62
Anexo 14: Pantallazo del turnitin	63
Anexo 15: Acta de aprobacion de originalidad del trabajo academico	64
Anexo 16: Dictamen final	65

Indice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable gestion educativa	10
Tabla 2. Niveles de la dimensión institucional	10
Tabla 2. Niveles de la dimensión administrativa	10
Tabla 2. Niveles de la dimensión pedagogica	10
Tabla 2. Niveles de la dimensión comunitaria	10
Tabla 3. Niveles de la variable clima institucional	11
Tabla 4. Niveles de la dimensión comunicacion	11
Tabla 4. Niveles de la dimensión motivacion	11
Tabla 4. Niveles de la dimensión confianza	11
Tabla 4 Niveles de la dimensión participacion	12
Tabla 5 Correlación de la getion educativa y clima institucional	13
Tabla 6. Correlación de la institucional y clima institucional	14
Tabla 7. Correlación de la administrativa y clima institucional	15
Tabla 8. Correlación de la pegagogica y clima institucional	16
Tabla 9. Correlación de la comunitaria y clima institucional	17

RESUMEN

El estudio investigativo tuvo el propósito de determinar la relación entre Gestión educativa y clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, 2021. Su enfoque fue cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlacional, transversal. La población censal fue de 75 docentes, a quienes se encuestaron. Se obtuvo como resultado que la gestión educativa se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,461 y p -valor 0,000). Es decir que a mayor gestión educativa va existir un mayor clima institucional.

Palabras clave: gestión, educativa, clima, institución, docente.

ABSTRACT

The research study aims to determine the relationship between educational management and institutional climate in CEBA N ° 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, 2021. Its approach was quantitative, basic, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The census population was 75 teachers, who were surveyed. It was obtained as a result that educational management is related to the institutional climate, with a moderate level of correlation (Rho 0.461 and p-value 0.000). In other words, the more educational management there will be a greater institutional climate.

Keywords: Management, educational, climate, institution, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa mundialmente es afectada por la imposición de modelos educativos ajenos a brindar servicios educativos de calidad y a la formación integral de los educandos. En países europeos y latinoamericanos existe una honda preocupación por mejorar los sistemas educativos y la calidad de servicio que ofrece, pero solo se queda en meras intenciones y hasta el día de hoy existen deficiencias de gestión no solo educativa, administrativa, pedagógica, afectando directamente el clima institucional (Casassus, 2016).

A nivel nacional, las instancias educativas son organizaciones complejas e importantes en el sistema educativo, porque son lugares de socialización, conflictos, desarrollo, promoción, etc. Por ello se requiere de gestores que garanticen una eficiente gestión educativa. Esta gestión es la encargada de fortalecer no solo el área pedagógica sino también las interacciones educativas entre todos los actores educativos y garantizar los aprendizajes de los estudiantes (Minedu,2020).

Actualmente, la gestión educativa es una función con muchos problemas y cuestionamientos sobre los resultados obtenidos. Las formas aisladas de realizar afectan no solo a la comunidad educativa sino también a no alcanzar la tan deseada calidad educativa. Por ello, las instituciones educativas deben ajustarse a todos los cambios, en cuanto a su formación y a generar los aprendizajes deseados en los estudiantes.

A nivel local en el CEBA 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, se percibió irregularidades dentro del proceso institucional, siendo una problemática la falta de control de una gestión educativa, la falta de planificación deficiente, no se monitorea ni mucho menos se realiza el acompañamiento pedagógico y la falta de apoyo mutuo de parte de los miembros de la comunidad educativa. Por lo cual trae como consecuencias no sea favorable un buen clima institucional generando problemas con los objetivos de la educación y poder mantener a nuestros estudiantes en nuestra organización. Así mismo carece de un plan de contingencia de gestión

educativa que contribuya al cumplimiento de objetivos trazados y permitan mejorar la eficacia y la eficiencia de la acción educativa.

Frente a lo expuesto anteriormente, el problema general fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y clima institucional CEBA N° 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, 2021? y los específicos (Ver anexo 1)

Se justificó teóricamente porque beneficiarán a los docentes para que adquieran un mejor conocimiento sobre la problemática de estudio y puedan resolver la problemática en la institución educativa. Se justifica prácticamente porque permitirá determinar la relación de la gestión educativa y el clima institucional y solucionar un problema real dentro de la institución. Se justifica metodológicamente porque los instrumentos de medición han sido elaborados y evaluados con rigurosidad para que sirva a otros maestristas con temáticas similares.

El objetivo de esta investigación fue: determinar la relación entre la gestión educativa y clima institucional CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021 y los específicos (Ver anexo 1). La hipótesis: La gestión educativa se relaciona con el clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021 y los específicos (Ver anexo 1).

II. MARCO TEÓRICO

En relación a los trabajos internacionales tenemos: Sotelo y Figueroa (2017), establecieron las posibles relaciones sobre entre el clima organizacional y calidad educativa. Es una investigación de nivel correlacional se encuestaron a trabajadores y su resultado obtenido fue de una alta relación debido a que las actividades laborales se realizan en un ambiente de compromiso y trabajo en grupo por lo tanto hay una buena gestión que garantiza una educación de calidad.

Por su parte Sagredo (2019) estableció una relación entre no solo el clima y la gestión sino también la satisfacción. La población censal fue de 358 estudiantes y 59 Docentes, se trata de una investigación transversal correlacional y su resultado fue que hay una satisfactoria relación.

Según Moreno, Cegarra, Vergara y Matos (2016) analizaron el clima organizacional en distintas instituciones educativas, fue un estudio descriptivo, contó con una muestra de 35 profesores quienes percibieron que hay un nivel bajo porque no existe un buen clima entre todos los miembros de la institución existen muchas discrepancias con los directivos.

Sin embargo, Gómez (2018) estableció las relaciones sobre gestión y clima institucional, fue una investigación de enfoque cuantitativo con diseño correlacional, se encuestaron a 142 docentes cuyo resultado fue que hay una relación moderada debido a que se efectúan talleres de integración para fortalecer el clima y una gestión eficiente.

Por último, López (2019) identificó las relaciones entre las variables, un estudio de tipo básico, se encuestaron a todos los trabajadores de una institución cuyo resultado fue una relación moderada debido a que hay una regular gestión evitando conflictos y desacuerdos entre los actores educativos.

Los trabajos nacionales: Bazán (2020) determinó la relación entre la gestión educativa y el clima institucional, fue de tipo básica, contó con una población de 80 profesores a quienes se aplicaron cuestionarios cuyo resultado fue que hay una alta relación de 0,752 debido a que se realiza una eficiente gestión y por ende hay un buen clima.

Así también, Osoro (2019) estableció las relaciones sobre el clima y la gestión educativa, es un estudio nivel correlacional corte transversal, se formuló preguntas a 69 docentes, luego se procesó la información y dio como resultado una relación positiva alta.

Por otro lado, Linares (2018) determinó la relación sobre las variables de estudio, estuvo regida bajo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional, formada por 160 maestros quienes fueron encuestados y dio como resultado una alta correlación de 0,916 debido a que existe involucramiento laboral y conlleva a una buena gestión.

En cambio, Zapata (2018) estableció las posibles relaciones entre las variables, fue un estudio de tipo básico, en lo concerniente al diseño correlacional, contó con 161 docentes cuyo resultado fue una baja relación de 0,233 debido a que no hay una eficiente gestión por lo tanto no genera un buen clima institucional.

La gestión educativa está referida al funcionamiento de la estructura educativa comprendida por normas, reglamentos y políticas (Ruiz,2009) por otro lado, son los conocimientos teóricos, prácticos y administrativos en una instancia educativa (Druker, 2000), toma de decisiones oportunas que permitan el desarrollo de la institución (Badillo, 2005), conjunto de situaciones que pretenden alcanzar objetivos (Delgado,2007).

Es importante precisar el tipo de dirección que ejerce el directivo dentro de una institución (Vásquez,2013), son procedimientos integrados al sistema educativo (Pozner,2000), es una labor colectiva de todos los miembros de la institución Braslavsky (1999), señalada como la capacidad de la institución para dirigir los procesos y recursos que conlleve al logro de las metas educacionales (IPEBA, 2011), por otro parte se fundamenta en la organización y administración de todas acciones prácticas de la organización con la finalidad de asegurar el cumplimiento de objetivos trazados (Cuevas, 2015), se desarrolla en la organización, proceso y evaluación de la institución para su buen funcionamiento (Miranda;2016).

Los enfoques son: a) Burocrático, se basó en la racionalidad que asegure la eficiencia de los objetivos, b) Sistémico, involucra a todos los elementos del sistema educativo para el cumplimiento de fines propuestos, c) Gerencial, referido al planeamiento de actividades para el logro de metas comunes (Alvarado, 2006). Sus principios son: a) Promover una cultura organizacional, democrática y eficiente, b) Ejecutar actividades educativas orientadas al cumplimiento de metas, c) Involucrar a todos los actores educativos y comunidad, d) Innovar constantemente para alcanzar los objetivos, d) Evaluar los resultados y realizar retroalimentación (Ausión & Villacorta, 2011).

Los objetivos son: a) Desarrollar una comunidad de aprendizaje que beneficie a la institución, b) Fortalecer la toma de decisiones, c) Ejecutar las disposiciones institucionales, pedagógica y administrativa d) Realizar una gestión eficaz y eficiente. e) Involucrar a la comunidad educativa en las actividades, f) Articular relaciones con otras instituciones para fines de aprendizaje (Pernett, 2013).

Las dimensiones son: a) Gestión institucional, referida a la administración educativa hacia los logros de los objetivos considerando una buena planificación, organización, dirección y control de todos los procesos educativos, b) Gestión administrativa, son acciones encaminadas al aprovechamiento de los recursos y presupuestos educativos, c) Gestión pedagógica, consiste en la labor que realiza el docente y facilitación del proceso enseñanza-aprendizaje en beneficio de los estudiantes, d) Gestión comunitaria, involucra a la participación de todos los agentes educativos en las actividades educativas que garanticen el desarrollo integral del estudiante (Farro,2002)

El clima institucional es conceptualizado como la interacción de todos los miembros de una institución y con fines educativos (Martín, 2000), es señalado como un ambiente que propician los integrantes de una organización (Reyna, 2015), es considerado como un espacio adecuado para la realización de actividades educativas y el cumplimiento de logros (Carrasco, 2012), es el comportamiento observado por los trabajadores según el entorno en que se desenvuelven (Calcina,2014), así también se hace referencia a las interacciones

de las personas al interior de una institución y esto se ve reflejado en sus comportamientos (Calderón, 2013) , vista como las percepciones que tienen los trabajadores sobre la institución (Esparragoza, Sánchez, y Martínez, 2014), así también es denominada como el conjunto de opiniones que se tiene sobre la organización y repercute en el comportamiento de los trabajadores (Alcantar, Maldonado, & Arcos, 2012).

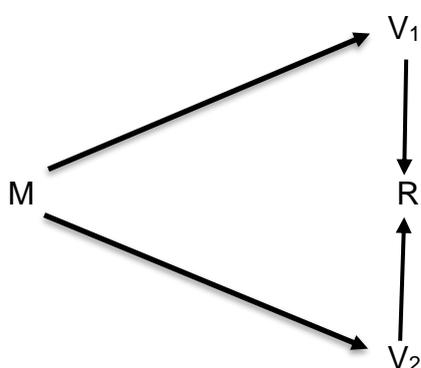
Las características de acuerdo a Litwing y Stinger (1978) son: a) Estructura, es la apreciación de los miembros de la organización, b) Responsabilidad (empowerment), es el sentimiento de los miembros de la organización, c) Recompensa, consiste en el beneficio recibido por el trabajo logrado, d) Desafío, consiste en retos de los trabajadores frente al trabajo que realizan, e) Relaciones, es el entorno laboral favorable entre el gerente y empleados, f) Cooperación, es el apoyo que se brinda a todo el personal de la institución, g) Estándares, son las normas de rendimiento, h) Conflictos, son opiniones discrepantes entre trabajadores, I) Identidad, consiste en la pertenencia a la organización.

Las dimensiones según Martin, (2000) son: a) Comunicación. es un proceso donde se produce la transmisión de información dentro de un grupo de personas o de manera bi -personal, además la comunicación tiene un sistema de transferencia para transportar la información, para diferentes áreas, b) Motivación, es el grado de satisfacción de la distinción de una tarea realizada en una institución, reconocimiento a la capacidad profesional, valoración a la profesionalidad de cada sujeto de la educación, capacidad autónoma en el centro educativo, c) Confianza es la capacidad de tener sinceridad en hablar y hacer las actividades sin mentiras en las relaciones a través de los miembros educativos, d) Participación de los profesores de la entidad en las diversas labores de la organización, en los órganos agremiados, en equipo de trabajo y la aceptación de las actividades.

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Es del tipo básica porque buscó incrementar conocimiento a través de teorías pertinentes. Lo concerniente al diseño este fue de tipo descriptivo - correlacional fijo relaciones entre variables de corte transversal, la investigación se llevó a cabo en un tiempo dado (Hernández y Mendoza, 2018). Su enfoque cuantitativo la obtención de la información fue procesada estadísticamente, el método fue hipotético deductivo se establecieron hipótesis que fueron probadas para la obtención de conclusiones (Hernández y Mendoza, 2018).



Dónde:

M: Docentes del CEBA N° 3037 “Gran Amauta”

V₁: Gestión educativa

V₂: Clima institucional

R : Relación

3.2 Operacionalización de variables

La gestión educativa está referida al funcionamiento de la estructura educativa comprendida por normas, reglamentos y políticas (Ruiz,2009).

Se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Effio (2018) adaptado por Chambi (2021) conformada de 32 ítems (Ver anexo 2).

El clima institucional nivel que le permite a un trabajador reconocerse como parte de una entidad y trabajar con energía en ella, es decir se sienten comprometidos con ella y reconocen que son importantes por este motivo (Landa,2015).

Se basó en el cuestionario Martín (2000) adaptado por Chambi (2021) conformada por 28 ítems (Ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

Esta población censal estuvo formada por 75 docentes del CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres.

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

Este trabajo consistió en encuestas sobre ambas variables a través de instrumentos como cuestionarios empleados a los profesores. Estos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos quienes emitieron su aplicabilidad (Anexo 5), seguidamente se halló la confiabilidad con Alfa de Cronbach cuyo resultado fue para el instrumento 1 (Gestión educativa) de ,868 y el instrumento 2 (Clima institucional) de ,523 (Anexo 6)

3.5 Procedimiento

Se realizaron las autorizaciones respectivas para la ejecución de la investigación, después se recopilaron los datos de estudio de los profesores previa sensibilización y finalidad del estudio a través de su colaboración en cuanto al llenado de los cuestionarios. (Ver anexo 4).

3.6 Método de análisis de datos

Este procedimiento tomó en cuenta el estudio de la organización y descripción de los resultados, donde se tabularon los resultados en (Excel), se realizó el ingreso de información tabulada al programa SPSS 26 para generar tablas y gráficos estadísticos. Se analizó y se interpretó cada una de las tablas y figuras según los resultados obtenidos descriptivos e inferenciales. A continuación, se aplicó el índice de Rho Spearman, analizo la correlación de las dos variables.

3.7 Aspectos éticos

En esta investigación se respetó las disposiciones de la ética de la investigación establecida por la UCV, se resguardó la confiabilidad; los resultados obtenidos son utilizados para la investigación; el consentimiento informado; se contó con el debido permiso de parte de la dirección y dialogando con los profesores sobre el propósito

de la investigación, la autónoma participación y anonimato de los empleados que trabajan en una organización.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Niveles de la variable gestión educativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	10,7
Regular	63	84,0
Eficiente	4	5,3
Total	75	100,0

Interpretación

Vemos los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de gestión educativa en la institución estudiada se tiene que el nivel de regular con un 84,0% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de eficiente que presenta el 5,3%, en cuanto al nivel deficiente es de 10,7% que apenas duplica en porcentaje al nivel eficiente.

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la gestión educativa

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Institucional	Deficiente	15	20.0%
	Regular	51	68.0%
	Eficiente	9	12.0%
Administrativa	Deficiente	14	18.7%
	Regular	51	68.0%
	Eficiente	10	13.3%
Pedagógica	Deficiente	13	17.3%
	Regular	53	70.7%
	Eficiente	9	12.0%
Comunitaria	Deficiente	17	22.7%
	Regular	50	66.7%
	Eficiente	8	10.7%

Interpretación:

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2, el 20,0% se aprecia un nivel deficiente en la dimensión institucional; el 68,0% un nivel regular y el 12,0% un nivel eficiente,

siendo el nivel regular preponderante a esta dimensión; el 18,7% se aprecia a nivel deficiente en la dimensión administrativa; 68,0% nivel regular y 13,3% nivel eficiente, siendo nivel regular dominante en esta dimensión; 17,3% a nivel deficiente en la dimensión pedagógica; 70,7% nivel regular y 12,0% un nivel eficiente, siendo el nivel regular dominante en esta dimensión; 22,7% a nivel deficiente en la dimensión comunitaria, 66,7% un nivel regular y 10,7% a un nivel eficiente, estableciendo el nivel regular preponderante en todas las dimensiones.

Tabla 3

Niveles de la variable clima institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	14,7
Regular	56	74,7
Eficiente	8	10,7
Total	75	100,0

Interpretación:

Los resultados que se aprecia en cuanto a los niveles de clima institucional en la institución estudiada se tiene que el nivel es regular con un 74,7% tiene el mayor porcentaje en comparación al nivel de eficiente que presenta el 10,7%, en cuanto al nivel deficiente es de 14,7% que difiere en porcentaje al nivel eficiente.

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones del clima institucional

Dimensiones Niveles		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Comunicación	Deficiente	26	34.7%
	Regular	38	50.7%
	Eficiente	11	14.7%
Motivación	Deficiente	20	26.7%
	Regular	46	61.3%
	Eficiente	9	12.0%
Confianza	Deficiente	16	21.3%
	Regular	53	70.7%
	Eficiente	6	8.0%
Participación	Deficiente	13	17.3%

Regular	51	68.0%
Eficiente	11	14.7%

Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 34,7% se observa nivel deficiente en la dimensión comunicación; 50,7% nivel regular: 14,7% un nivel eficiente, siendo el nivel regular dominante a esta dimensión; el 26,7% siendo nivel deficiente a esta dimensión motivación; 61,3% un nivel regular y 12,0% nivel eficiente, siendo el nivel regular preponderante a esta dimensión; el 21,3% siendo nivel deficiente a esta dimensión confianza; 70,7% nivel regular y 8,0% nivel eficiente, siendo nivel regular preponderante a esta dimensión; el 17,3% se observa nivel deficiente en esta dimensión participación, 68,0% un nivel regular y 14,7% nivel eficiente, siendo el nivel regular, preponderante en todas las dimensiones.

Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. La gestión educativa no se relaciona con el clima institucional

Hi. La gestión educativa se relaciona con el clima institucional

Tabla 5

Correlación de la gestión educativa y el clima institucional

		Gestión educativa	Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión educativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,461**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

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

La tabla 5, se muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,461; así como un $p=0.000 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación moderada entre la gestión educativa y clima institucional.

Hipótesis específica 1

Ho. La dimensión institucional no se relaciona con el clima institucional

Hi. La dimensión institucional se relaciona con el clima institucional

Tabla 6

Correlación de la dimensión institucional y el clima institucional

		Institucional	Clima institucional
Rho de Spearman	Institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,362**
		N	,001
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	75
		Sig. (bilateral)	,362**
		N	,001

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

La tabla 6, se muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,362; así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación baja entre la dimensión institucional y clima institucional.

Hipótesis específica 2

Ho. La dimensión administrativa no se relaciona con el clima institucional

Hi. La dimensión administrativa se relaciona con el clima institucional

Tabla 7

Correlación de la dimensión administrativa y el clima institucional

		Administrativa	Clima institucional
Rho de Spearman	Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,367**
		N	75
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,367**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	75

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

La tabla 7, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,367; así como un $p=0.001 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación baja entre la dimensión administrativa y clima institucional.

Hipótesis específica 3

Ho. La dimensión pedagógica no se relaciona con el clima institucional

Hi. La dimensión pedagógica se relaciona con el clima institucional

Tabla 8

Correlación de la dimensión pedagógica y el clima institucional

		Pedagógica	Clima institucional
Rho de Spearman	Pedagógica	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,295**
		N	75
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,295**
		Sig. (bilateral)	,010
		N	75

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

La tabla 8, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,295; así como un $p=0.010 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación baja entre la dimensión pedagógica y clima institucional.

Hipótesis específica 4

Ho. La dimensión comunitaria no se relaciona con el clima institucional

Hi. La dimensión comunitaria se relaciona con el clima institucional

Tabla 9

Correlación de la dimensión comunitaria y el clima institucional

		Comunitaria	Clima institucional
Rho de Spearman	Comunitaria	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,272**
		N	,018
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	75
		Sig. (bilateral)	,272**
		N	,018

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

La tabla 9, muestra un coeficiente de correlación según el Rho de Spearman de 0,272; así como un $p=0.018 < 0.05$, con lo cual hay una aceptación de la hipótesis alterna y un rechazo de la hipótesis nula. Por consiguiente, se evidencia que hay una relación baja entre la dimensión comunitaria y clima institucional.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo a la hipótesis general: gestión educativa se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,461 y p -valor 0,000). Al respecto, Sotelo y Figueroa (2017) mencionaron una relación alta debido a que las actividades laborales se realizan en un ambiente de compromiso y trabajo en grupo por lo tanto hay una buena gestión que garantiza una educación de calidad, al contrario, los autores Moreno, Cegarra, Vergara y Matos (2016) encontraron una baja relación debido al poco liderazgo que ejerce el directivo para conseguir el involucramiento de los demás trabajadores en la gestión y propiciar un buen clima de trabajo, los resultados hallados son diferentes a los nuestros porque si bien existe involucramiento por parte de los docentes para realizar una buena gestión y mejorar el clima de la institución estos no se sienten reconocidos por los directivos lo que influye en su motivación y compromiso con la institución.

La hipótesis específica-1: La dimensión institucional se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,362 y p -valor 0,001). Según Bazán (2020) hay una alta relación debido a que se realiza una eficiente gestión y por ende hay un buen clima, se realiza también un trabajo colaborativo para abordar todos los problemas educativos que enfrente la institución, al contrario, López (2019) mencionó una moderada relación debido a que hay una regular gestión evitando conflictos y desacuerdos entre los actores educativos, estos resultados contradictorios a los nuestros porque existe una relación baja porque no hay compromiso por parte de todos los miembros de la institución en cumplir con todos los objetivos establecidos en el PEI con la finalidad sobre el mejoramiento de la dimensión institucional en docente el directivo debe tener mayor involucramiento.

La hipótesis específica-2: La dimensión administrativa se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,367 y p -valor 0,001). Para Sagredo (2019) hay una alta relación debido a que cuentan con un plan de mejoramiento de los procesos administrativos motivo por el cual los trabajadores se sienten satisfechos con las actividades que realizan, Gómez (2018) señaló una relación moderada debido a que se efectúan talleres de integración para fortalecer el clima y una gestión eficiente, en cambio nuestros resultados hallados se deben a que no se cumplen todos los procesos administrativos debido a que solo se cumplen algunas metas educacionales por ello se requiere fortalecer la dimensión administrativa.

La hipótesis específica-3: La dimensión pedagógica se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,295 y p -valor 0,010). Según Linares (2018) hay una alta relación porque existe involucramiento laboral y con lleva a una buena gestión, al contrario, Gómez (2018) señaló una relación moderada debido a que se efectúan talleres de integración para fortalecer el clima y una gestión eficiente, en cambio nuestros resultados hallados se deben a la falta de capacitaciones constantes y reconocimiento laboral a los docentes, por ello el rol como gestor educativo del director es importante para mejorar el nivel de dimensión pedagógica en la institución.

La hipótesis específica-4: La dimensión comunitaria se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,272 y p -valor 0,018). Para Osoreo (2019) hay una relación alta debido a que se realizan las actividades escolares con todos agentes de la comunidad educativa a beneficio institucional, sin embargo, Gómez (2018) señaló una relación moderada debido a que se efectúan talleres de integración para fortalecer el clima y una gestión eficiente, en cambio nuestro resultados hallados se deben a la falta de talleres de relaciones interpersonales para que mejoren las relaciones con la comunidad educativa y estos asuman un compromiso activo con la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión educativa se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación moderado (Rho 0,461 y p-valor 0,000). Es decir que a mayor gestión educativa va existir un mayor clima institucional.

Segunda: La dimensión institucional se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,362 y p-valor 0,001). Es decir que a una mayor dimensión institucional va a ver un mayor clima institucional.

Tercera: La dimensión administrativa se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,367 y p-valor 0,001). Es decir, mientras exista una mayor dimensión administrativa, el clima institucional serán más eficiente.

Cuarta: La dimensión pedagógica se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,295 y p-valor 0,010). Es decir, que a una mayor dimensión pedagógica va a ver un mayor clima institucional

Quinta: La dimensión comunitaria se relaciona con el clima institucional, con un nivel de correlación baja (Rho 0,272 y p-valor 0,018). Es decir, mientras exista una mayor dimensión comunitaria, el clima institucional serán más eficiente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos del CEBA N° 3037 “Gran Amauta” a seguir fortaleciendo la gestión educativa y clima institucional, promoviendo talleres comunicacionales, que incluya a toda la institución.

Segunda: A los directivos del CEBA N° 3037 “Gran Amauta” desarrollar un liderazgo democrático que con lleve a la mejora de la gestión institucional con el propósito de mejorar el clima y su compromiso en la institución.

Tercera: A los directivos del CEBA N° 3037 “Gran Amauta” realizar talleres sobre planeación, estructura, dirección y monitoreo a los docentes cuyo propósito es lograr que se mejoren los procesos administrativos y el nivel de la dimensión administrativa.

Cuarta: A los directivos del CEBA N° 3037 “Gran Amauta” realizar capacitaciones pedagógicas a los docentes para que mejoren sus desempeños y el nivel de la dimensión pedagógica en la institución.

Quinta: A los directivos del CEBA N° 3037 “Gran Amauta” realizar jornadas de sensibilización con los agentes educativos con el objetivo de que se mejoren las relaciones participativas y el nivel de la dimensión comunitaria en la institución.

REFERENCIAS

- Alcántar, V. Maldonado, S., & Arcos, J. (2012). Medición del clima laboral requerido para asegurar la efectividad del sistema de gestión de calidad. *Revista internacional administración y finanzas*, 5(3), 55-68.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa, enfoques y procesos*. Lima, Perú: Fondo de Desarrollo.
- Alles, M. (2007) *Rol del jefe. Cómo ser un buen jefe*. Ediciones Graniza S.A. Uruguay
- Ausión, J. & Villacorta, A. (2011). *Para comprender la escuela pública: desde sus crisis y posibilidades*. Lima - Perú: Fondo editorial PUCP.
- Avia, M. y Vázquez, C. (2011). *Optimismo Inteligente* (2da. Edición). Madrid: Alianza Editorial.
- Bazán, H. (2020) *Gestión educativa y clima institucional en la Red 1 – Ugel 06* (Trabajo de maestría) Universidad César Vallejo.
- Braslavsky, C. (2001). Necesidades y respuestas en la formación para la gestión y la política educativa en América Latina: tendencias y construcción de estrategias compartidas. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140203.pdf>
- Calcina, Y. (2014) El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y Facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez *Comuni @cción vol.5 no.1 Puno ene./jun. 2014*. Recuperado:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003
- Calderón, R. (2013) El clima institucional y su incidencia en la deserción escolar en séptimo año *Revista Espiga, núm. 26, julio-diciembre, 2013, pp. 71-79* Universidad Estatal a Distancia San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/4678/467846258008.pdf>
- Cannice, M. Koontz, H. y Weihrich, H. (2012). *Administración una Perspectiva Global empresarial*. México. 14ª edición. pp.412-419
- Carrasco, S. (2009). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas

- Christensen, G. y Walters, H. (2007). *El líder en la organización*. Madrid, Paidós Ibérica
- Christensen, G. y Walters, H. (2007). *El líder en la organización*. Madrid, Paidós Ibérica
- Cuevas, R. (2015). *Gerencia, gestión y liderazgo educativo*. (1era. Ed.). Lima: Editorial San Marcos. ISBN:978-612-302-482-6
- Delgado, K. (2007). *Evaluación y calidad de la educación. Nuevos aportes*. Lima: Edit. Derrama Magisterial. Servicios gráficos.
- Drucker, P. (2000) *Postcapitalist Society*. New York: Herper Collins Publishers.
- Esparragoza, D. Sánchez, C. y Martínez. (2014) Diferencias del clima laboral entre empleados contratados por outsourcing y empleados directos: evidencia empírica de la zona norte de Colombia *Universidad & Empresa, vol. 16, núm. 26, enero-junio, 2014, pp. 277-295 Universidad del Rosario Bogotá, Colombia*. Recuperado: <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187232713012.pdf>
- Farro, C. (2002). *Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad*, Editorial Udegrafb S.A. Lima-Perú.
- Forgas, J. (2004). *Diseño curricular por competencias*. Santiago de Cuba.
- Fukuyama, F. (1996). *Trust: la confianza*. Madrid, España: Atlántida.
- Gadner, (2011) *Mentes creativas. Una autonomía de la creatividad*. Grupo Planeta Spain.
- Gómez, (2018) Clima organizacional, satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una PYME de servicios de ingeniería Recuperado: <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/419>
- Hoyle, R. (2004). *Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Hopkins, D. & Reynolds, D. (2006). *The Past, Present and Future of School Improvement*. Londres: Edit. British Educational Research Journal.
- IPEBA. (2011). 100930 Análisis de Percepciones Calidad Educativa en 6 regiones. <http://www.ipeba.gob.pe>

- Linares, J. (2018) *Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de Comas* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- López, M. (2019) *Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile* Recuperado: <https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/146>
- Martin, B. Mario (2000) *clima de trabajo y organizaciones que aprenden. España universidad de Alcala*. Artículo <https://educar.uab.cat/article/view/v27-martin>
- Melillo, A. y Suárez, E. (2002), *Descubriendo las propias fortalezas*. Editorial, Paidós p 114. Buenos Aires.
- Ministerio de Educación (2014). Resultados de la *Evaluación Censal de Estudiantes 2014 (ECE 2014)*. Lima: Oficina de Medición de la Calidad de los Aprendizajes (UMC).
<http://umc.minedu.gob.pe/wp-content/uploads/2015/02/ECE-2014-Web-270215-27febv2.pdf>
- Miranda, S. (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* ISSN 2007 – 7467.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Moreno, C. Cegarra, O. Vergara, H. y Matos, Y. (2016) Clima Organizacional en el Contexto Educativo *Revista Scientific*, vol. 1, núm. 2, 2016 Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo. Recuperado:
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5636/563660227019/movil/index.html>
- Nanus, B. (2000) *Learders Who make a difference*. San Francisco CA.
- Osores, C. (2019) *Clima organizacional y la gestión educativa en la institución educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma* (Tesis de maestría) Universidad Nacional del Centro del Perú

- Pernett, J. (2013). *Educación y Gestión*. Bogotá. D.C: Pretextos grupo Editorial Ltda.
- Pozner, P. (2000). *Competencias para la profesionalización de la gestión educativa*. Buenos Aires, Argentina: UNESCO-IIPE Buenos Aires.
- Rendón, J. (2009). *Modelo de gestión educativa estratégica*. México: Secretaría de Educación pública.
- Ruiz, I. (2009). *Evaluación de la calidad educativa en nivel secundaria desde la perspectiva de docentes y alumnos. Caso: Centro Escolar Campo grande*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Sequeiros, L. (1992) *Raíces de la humanidad ¿evolución o creación?.* Cuadernos F y S.48 p.
- Sotelo, J. y Figueroa, E. (2017) El clima organizacional y su correlación con la calidad en el servicio en una institución de educación de nivel medio superior *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, vol. 8, núm. 15, julio-diciembre, 2017 Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México.*
Recuperado:
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498154006021.pdf>
- Vásquez, A. (2013) Calidad y calidad educativa *Investigación Educativa Vol. 17, N.º 2, 49-71 Julio-diciembre 2013, ISSN 1728-5852*
- Vizcaino, G. Albacete, Barrales, V., Casado, A. Escudero, M. y Navarro, A. (2011). *Administración de Empresas*. Ediciones Pirámide. Pp. 296.
- Zallas, L. Molina, J. Coss, O. Bucio, C. (2019). Composición factorial exploratoria del clima laboral. *HOLOGRAMATICA - Facultad de Ciencias Sociales UNLZ Año XVI, Número 30, V1*. Recuperado: <http://www.hologramatica.com.ar>
- Zapata, V. (2018) *La Gestión Educativa y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas Públicas del Distrito de Bellavista, Sullana* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.

Anexos



Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión educativa y clima institucional CEBA N° 3037 “Gran Amauta” San Martín de Porres, 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión institucional y el clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta” del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y el clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta” del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica y el clima institucional en el</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión educativa y clima institucional CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión institucional y el clima institucional CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La gestión educativa se relaciona con el clima institucional en el CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La dimensión institucional se relaciona con el clima institucional del CEBA N° 3037 “Gran Amauta”, San Martín de Porres, 2021</p> <p>La dimensión administrativa se relaciona con el clima institucional del CEBA N°</p>	Variable 1: Gestión Educativa (Farro 2002)					
			Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala Valores		Niveles o rangos
			Institucional	<ul style="list-style-type: none"> Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. Formas de relacionarse Normas explícitas e implícitas. 	1 al 9	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	deficiente (32-78) regular (79-121) eficiente (122-160)	
			Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones. 	10 al 15			

<p>CEBA N° 3037 "Gran Amauta" del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y el clima institucional en el CEBA N° 3037 "GRAN AMAUTA" del distrito de San Martín de Porres, 2021?</p>	<p>administrativo y el clima institucional CEBA N° 3037 "Gran Amauta", San Martín de Porres, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y el clima institucional CEBA N° 3037 "Gran Amauta", San Martín de Porres, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el clima institucional CEBA N° 3037 "Gran Amauta", San Martín de Porres, 2021.</p>	<p>3037 "Gran Amauta", San Martín de Porres, 2021.</p> <p>La dimensión pedagógica se relaciona con el clima institucional del CEBA N° 3037 "Gran Amauta", San Martín de Porres, 2021.</p> <p>La dimensión comunitaria se relaciona con el clima institucional del CEBA N° 3037 "Gran Amauta", San Martín de Porres, 2021.</p>	<p>Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Opciones educativo metodológicas • Planificación, evaluación y certificación. • Desarrollo de prácticas pedagógicas. • Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes 	<p>16 al 23</p>		
			<p>Comunitaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta a necesidades de la comunidad. • Relaciones de la escuela con el entorno. • Padres y madres de familia. • Organizaciones de la localidad. • Redes de apoyo. 	<p>24 al 32</p>		

Variable 2: clima institucional (Martin 2000)						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas valores	Niveles o rangos		
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación/traslado de informacion Rapidez/agilidad Respeto / aceptacion Espacios y horarios Ocultar informacion 	1 al 6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (28-65) regular (66 -103) suficiente (104 -140)		
	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Satisfaccion Reconocimiento Prestigio Autonomia 				7 al 12
		Confianza				<ul style="list-style-type: none"> confianza sinceridad
	Participación					<ul style="list-style-type: none"> el profesorado propicia la participacion equipos y reuniones de trabajo grupos formales e informales /coordinacion
		19 al 28				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO. Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población censal:</p> <p>75 docentes del CEBA N° 3037 "Gran Amauta"</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de la gestión educativa</p> <p>Cuestionario del clima institucional</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia - Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de la variable 1: Gestión educativa

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala y valores	Niveles y rango
institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Formas cómo se organiza la institución, la estructura, las instancias y responsabilidades de los diferentes actores. • Formas de relacionarse • Normas explícitas e implícitas. • Manejo de recursos económicos, materiales, humanos, procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene y control de la información. 	1 al 9	Nunca (1)	deficiente (32-74)
			Casi nunca (2)	regular (75 -117)
			A veces (3)	eficiente (118-160)
			Casi siempre (4)	
			Siempre (5)	
administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de la normatividad y supervisión de las funciones. 	10 al 15		
pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> • Opciones educativo metodológicas • Planificación, evaluación y certificación. • Desarrollo de prácticas pedagógicas. • Actualización y desarrollo personal y profesional de docentes. • Respuesta a necesidades de la comunidad. 	16 al 23		
comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones de la escuela con el entorno. • Padres y madres de familia. • Organizaciones de la localidad. • Redes de apoyo. 	24 al 32		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	N° ítems	Escala y valores	Niveles y rango
comunicación	Comunicación/traslado de información	1 al 6	Nunca (1)	deficiente (28-65)
	Rapidez/agilidad		Casi nunca (2)	regular (66 -103)
	Respeto / aceptación		A veces (3)	eficiente (104-140)
	Espacios y horarios		Casi siempre (4)	
motivación	Ocultar información	7 al 12	Siempre (5)	
	• Satisfacción			
	• Reconocimiento			
	• Prestigio			
confianza	• Autonomía	13 al 18		
	• Confianza			
participación	• sinceridad	19 al 28		
	• el profesorado propicia la participación			
	• equipos y reuniones de trabajo			
	• grupos formales e informales /coordinación			

Anexo 3: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Denominación: Cuestionario de gestión educativa

Autores : Effio (2018).

Adaptado : Chambi (2021)

Ámbito de Aplicación:

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Ficha técnica 2

Denominación : Cuestionario de clima institucional

Autora : Martin (2000)

Adaptado : Chambi (2021).

Ámbito de Aplicación:

Tiempo : 40 minutos

Forma de Administración: Colectivo

Anexo 4: Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Estimado docente la presente es un cuestionario que tiene la finalidad recopilar información de forma reservada acerca de la Gestión Educativa que existe en el CEBA N°3037 “GRAN AMAUTA” del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los cuadros de cada pregunta.
4. Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

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

N°	ÍTEMS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
	INSTITUCIONAL					
1	Soluciona asertivamente los conflictos en la II.EE.					
2	Garantiza el cumplimiento de todas las directivas emitidas de su despacho.					
3	Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU					
4	Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la II.EE.					
5	Demuestra respeto por las normas consensuadas de la II.EE.					
6	En reunión colegiada, estableció la estructura orgánica de la II.EE.					
7	Es un facilitador comunicacional entre los miembros de la II.EE.					
8	Crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.					
9	Prevé las necesidades básicas de la institución educativa.					
	ADMINISTRATIVA					
10	Administra adecuadamente los recursos económicos, de la II.EE.					
11	Resuelve adecuadamente los procedimientos administrativos.					
12	Monitorea la practica pedagógica después de una reunión colegiada.					
13	Posee el conocimiento, y la pericia directriz para ejercer el cargo.					
14	Es imparcial para valorar las faltas de los miembros de la II.EE.					
15	Cumple con la entrega oportuna de los materiales educativos.					

PEDAGÓGICA						
16	Está comprometido con la mejora de la enseñanza-aprendizaje.					
17	Promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes.					
18	Promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa.					
19	Valora y reconoce el desempeño de sus colegas.					
20	Promueve la planificación oportuna con los docentes					
21	Promueve el trabajo en equipo.					
22	Promueve la innovación y capacitación del docente					
23	Fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo.					
COMUNITARIA						
24	Promueven la participan en la conformación del CONEI y el COPAE de la II.EE					
25	Existe participación del CONEI y el COPAE en las diversas actividades de la II.EE.					
26	Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad.					
27	Tienen convenios con empresas privadas, para capacitación de los estudiantes.					
28	Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad					
29	Establece alianzas con las entidades externas – Redes, Municipalidad, Instituciones estatales, eclesiásticas, organismos civiles de la comunidad.					
30	Promueve proyectos de proyección social a la comunidad.					
31	Las organizaciones de la localidad- redes de apoyo, contribuyen en alguna medida, con el desarrollo y programas de la II.EE					
32	Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad					

Pertenece a Effio (2018) adaptado por: Chambi (2021)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente la presente es un cuestionario que tiene la finalidad recopilar información de forma reservada acerca del clima institucional que existe en el CEBA N°3037 "GRAN AMAUTA" del distrito de San Martín de Porres, 2021.

Por favor, siga Ud. Las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa (X) en solo uno de los cuadros de cada pregunta.
4. Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5, donde:

N°	ÍTEMS	nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Existe un nivel de comunicación, eficaz para la información institucional en la II.EE.					
2	Existe comunicación efectiva la rapidez en el traslado de la información en la II.EE.					
3	Existe un nivel de comunicación aceptable sobre las propuestas entre los miembros de la II.EE.					
4	Se siente satisfecho con la notificación de su labor que realiza en la II.EE.					
5	Se comunica oportunamente la agenda y los horarios de la Institución II.EE.					
6	Se establece comunicación clara y eficaz en el Reglamento Interno de la II.EE					
	MOTIVACIÓN					
7	Existe la satisfacción de desempeño laboral en la II. EE					
8	Promueven el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa					
9	Reconocen el prestigio profesional docente en la Institución Educativa.					
10	Percibe autonomía laboral, en los miembros de la comunidad educativa en la Institución Educativa					
11	Se siente por la autoridad a las condiciones laborales en su Institución Educativa.					
12	Existe autonomía para trabajar en equipo en la Institución Educativa.					
	CONFIANZA					
13	Se promueve un grado de confianza entre los miembros de la II. EE.					

14	Se alientan las relaciones interpersonales en la toma de decisiones de su II.EE.					
15	Existe la seguridad de cohabitación por los espacios de cada integrante en la II.EE					
16	Se estimula con confianza, el trato amical entre los compañeros de la II.EE.					
17	Hay tranquilidad socioemocional en cada uno de los miembros de la II.EE.					
18	Promueven tranquilidad para trabajar en los compromisos de la II.EE.					
	PARTICIPACIÓN					
19	Promueve la participación en las actividades curriculares, de la II.EE					
20	Promueve la implicancia de los miembros del Consejo Educativo de la II.EE					
21	Estimulan la participación de los estudiantes en el Consejo Educativo de la II.EE					
22	Apoya la intervención del profesorado en los acuerdos y decisiones de la Gestión de la II.EE					
23	Participan comprometiéndose con las actividades programadas en la II.EE.					
24	Participan oportunamente en los resultados obtenidos de la evaluación de la gestión.					
25	Participan teniendo en cuenta su formación personal, profesional y académico en la II.EE.					
26	Participan en la mejora de su labor educativa.					
27	Participan con frecuencia en las reuniones colegiadas de la II.EE					
28	Promueven la colaboración entre pares para mitigar problemas educativos en la II.EE.					

Anexo 5: Certificados de validez de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Institucional							
1	Soluciona asertivamente los conflictos en la II.EE.	✓		✓		✓		
2	Garantiza el cumplimiento de todas las directivas emitidas de su despacho.	✓		✓		✓		
3	Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU	✓		✓		✓		
4	Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la II.EE.	✓		✓		✓		
5	Demuestra respeto por las normas consensuadas de la II.EE.	✓		✓		✓		
6	En reunión colegiada, estableció la estructura orgánica de la II.EE.	✓		✓		✓		
7	Es un facilitador comunicacional entre los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
8	Crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.	✓		✓		✓		
9	Prevé las necesidades básicas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Administra adecuadamente los recursos económicos, de la II.EE.	✓		✓		✓		
11	Resuelve adecuadamente los procedimientos administrativos.	✓		✓		✓		
12	Monitorea la práctica pedagógica después de una reunión colegiada.	✓		✓		✓		
13	Posee el conocimiento, y la pericia directriz para ejercer el cargo.	✓		✓		✓		
14	Es imparcial para valorar las faltas de los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
15	Cumple con la entrega oportuna de los materiales educativos.	✓		✓		✓		
	Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Está comprometido con la mejora de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Valora y reconoce el desempeño de sus colegas.	✓		✓		✓		
20	Promueve la planificación oportuna con los docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

22	Promueve la innovación y capacitación del docente	✓		✓		✓	
23	Fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo.	✓		✓		✓	
	Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No
24	Promueven la participan en la conformación del CONEI y el COPAE de la II.EE	✓		✓		✓	
25	Existe participación del CONEI y el COPAE en las diversas actividades de la II.EE.	✓		✓		✓	
26	Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad.	✓		✓		✓	
27	Tienen convenios con empresas privadas, para capacitación de los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad	✓		✓		✓	
29	Establece alianzas con las entidades externas – Redes, Municipalidad, Instituciones estatales, eclesiásticas, organismos civiles de la comunidad.	✓		✓		✓	
30	Promueve proyectos de proyección social a la comunidad.	✓		✓		✓	
31	Las organizaciones de la localidad- redes de apoyo, contribuyen en alguna medida, con el desarrollo y programas de la II.EE	✓		✓		✓	
32	Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

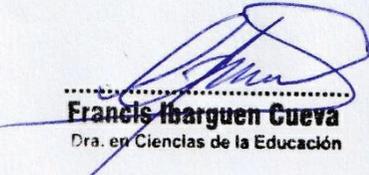
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: IBARGUEN CUEVA, Francis Esmeralda

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación _ Metodología de la investigación



Francis Ibarguen Gueva
Dra. en Ciencias de la Educación

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	Existe un nivel de comunicación, eficaz para la información institucional en la II.EE.	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación efectiva la rapidez en el traslado de la información en la II.EE.	✓		✓		✓		
3	Existe un nivel de comunicación aceptable sobre las propuestas entre los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
4	Se siente satisfecho con la notificación de su labor que realiza en la II.EE.	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente la agenda y los horarios de la Institución II.EE.	✓		✓		✓		
6	Se establece comunicación clara y eficaz en el Reglamento Interno de la II.EE	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe la satisfacción de desempeño laboral en la II. EE	✓		✓		✓		
8	Promueven el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
9	Reconocen el prestigio profesional docente en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Percibe autonomía laboral, en los miembros de la comunidad educativa en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
11	Se siente por la autoridad a las condiciones laborales en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Existe autonomía para trabajar en equipo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se promueve un grado de confianza entre los miembros de la II. EE.	✓		✓		✓		
14	Se alientan las relaciones interpersonales en la toma de decisiones de su II.EE.	✓		✓		✓		
15	Existe la seguridad de cohabitación por los espacios de cada integrante en la II.EE	✓		✓		✓		
16	Se estimula con confianza, el trato amical entre los compañeros de la II.EE.	✓		✓		✓		
17	Hay tranquilidad socioemocional en cada uno de los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
18	Promueven tranquilidad para trabajar en los compromisos de la II.EE.	✓		✓		✓		
	Participación							
19	Promueve la participación en las actividades curriculares, de la II.EE	✓		✓		✓		
20	Promueve la implicancia de los miembros del Consejo Educativo de la II.EE	✓		✓		✓		
21	Estimulan la participación de los estudiantes en el Consejo Educativo de la II.EE	✓		✓		✓		
22	Apoya la intervención del profesorado en los acuerdos y decisiones de la Gestión de la II.EE	✓		✓		✓		
23	Participan comprometiéndose con las actividades programadas en la II.EE.	✓		✓		✓		

24	Participan oportunamente en los resultados obtenidos de la evaluación de la gestión.	✓		✓		✓	
25	Participan teniendo en cuenta su formación personal, profesional y académico en la II.EE.	✓		✓		✓	
26	Participan en la mejora de su labor educativa.	✓		✓		✓	
27	Participan con frecuencia en las reuniones colegiadas de la II.EE	✓		✓		✓	
28	Promueven la colaboración entre pares para mitigar problemas educativos en la II.EE.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: IBARGUEN CUEVA, Francis Esmeralda **DNI: 09637865**

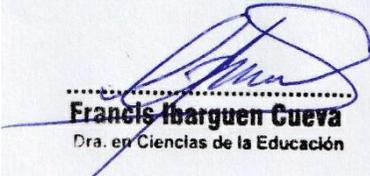
Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación _ Metodología de la investigación

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

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

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

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



Francis Ibarguen Cueva
Dra. en Ciencias de la Educación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Institucional							
1	Soluciona asertivamente los conflictos en la II.EE.	✓		✓		✓		
2	Garantiza el cumplimiento de todas las directivas emitidas de su despacho.	✓		✓		✓		
3	Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU	✓		✓		✓		
4	Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la II.EE.	✓		✓		✓		
5	Demuestra respeto por las normas consensuadas de la II.EE.	✓		✓		✓		
6	En reunión colegiada, estableció la estructura orgánica de la II.EE.	✓		✓		✓		
7	Es un facilitador comunicacional entre los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
8	Crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.	✓		✓		✓		
9	Prevé las necesidades básicas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Administra adecuadamente los recursos económicos, de la II.EE.	✓		✓		✓		
11	Resuelve adecuadamente los procedimientos administrativos.	✓		✓		✓		
12	Monitorea la practica pedagógica después de una reunión colegiada.	✓		✓		✓		
13	Posee el conocimiento, y la pericia directriz para ejercer el cargo.	✓		✓		✓		
14	Es imparcial para valorar las faltas de los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
15	Cumple con la entrega oportuna de los materiales educativos.	✓		✓		✓		
	Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Está comprometido con la mejora de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Valora y reconoce el desempeño de sus colegas.	✓		✓		✓		
20	Promueve la planificación oportuna con los docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	Promueve la innovación y capacitación del docente	✓		✓		✓		

23	Fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo.	✓		✓		✓	
	Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No
24	Promueven la participan en la conformación del CONEI y el COPAE de la II.EE	✓		✓		✓	
25	Existe participación del CONEI y el COPAE en las diversas actividades de la II.EE.	✓		✓		✓	
26	Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad.	✓		✓		✓	
27	Tienen convenios con empresas privadas, para capacitación de los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad	✓		✓		✓	
29	Establece alianzas con las entidades externas – Redes, Municipalidad, Instituciones estatales, eclesiásticas, organismos civiles de la comunidad.	✓		✓		✓	
30	Promueve proyectos de proyección social a la comunidad.	✓		✓		✓	
31	Las organizaciones de la localidad- redes de apoyo, contribuyen en alguna medida, con el desarrollo y programas de la II.EE	✓		✓		✓	
32	Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: CASTAÑEDA BECERRA, Jorge Luis DNI: 26693355

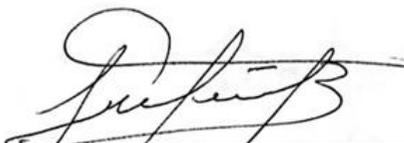
Especialidad del evaluador: Mg. En Administración de la Educación

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

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

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

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



Mg. Jorge Luis Castañeda Becerra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	Existe un nivel de comunicación, eficaz para la información institucional en la II.EE.	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación efectiva la rapidez en el traslado de la información en la II.EE.	✓		✓		✓		
3	Existe un nivel de comunicación aceptable sobre las propuestas entre los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
4	Se siente satisfecho con la notificación de su labor que realiza en la II.EE.	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente la agenda y los horarios de la Institución II.EE.	✓		✓		✓		
6	Se establece comunicación clara y eficaz en el Reglamento Interno de la II.EE	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe la satisfacción de desempeño laboral en la II. EE	✓		✓		✓		
8	Promueven el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
9	Reconocen el prestigio profesional docente en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Percibe autonomía laboral, en los miembros de la comunidad educativa en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
11	Se siente por la autoridad a las condiciones laborales en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Existe autonomía para trabajar en equipo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se promueve un grado de confianza entre los miembros de la II. EE.	✓		✓		✓		
14	Se alientan las relaciones interpersonales en la toma de decisiones de su II.EE.	✓		✓		✓		
15	Existe la seguridad de cohabitación por los espacios de cada integrante en la II.EE	✓		✓		✓		
16	Se estimula con confianza, el trato amical entre los compañeros de la II.EE.	✓		✓		✓		
17	Hay tranquilidad socioemocional en cada uno de los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
18	Promueven tranquilidad para trabajar en los compromisos de la II.EE.	✓		✓		✓		
	Participación							
19	Promueve la participación en las actividades curriculares, de la II.EE	✓		✓		✓		
20	Promueve la implicancia de los miembros del Consejo Educativo de la II.EE	✓		✓		✓		
21	Estimulan la participación de los estudiantes en el Consejo Educativo de la II.EE	✓		✓		✓		
22	Apoya la intervención del profesorado en los acuerdos y decisiones de la Gestión de la II.EE	✓		✓		✓		
23	Participan comprometiéndose con las actividades programadas en la II.EE.	✓		✓		✓		

24	Participan oportunamente en los resultados obtenidos de la evaluación de la gestión.	✓		✓		✓	
25	Participan teniendo en cuenta su formación personal, profesional y académico en la II.EE.	✓		✓		✓	
26	Participan en la mejora de su labor educativa.	✓		✓		✓	
27	Participan con frecuencia en las reuniones colegiadas de la II.EE	✓		✓		✓	
28	Promueven la colaboración entre pares para mitigar problemas educativos en la II.EE.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: CASTAÑEDA BECERRA, Jorge Luis

DNI: 26693355

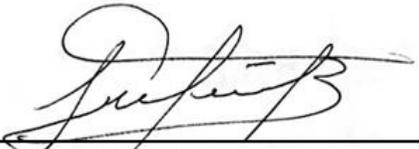
Especialidad del evaluador: Mg. En Administración de la Educación

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

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

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

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



Mg. Jorge Luis Castañeda Becerra

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION EDUCATIVA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Institucional							
1	Soluciona asertivamente los conflictos en la II.EE.	✓		✓		✓		
2	Garantiza el cumplimiento de todas las directivas emitidas de su despacho.	✓		✓		✓		
3	Promueve que los instrumentos de gestión sean elaborados bajo la normatividad del MINEDU	✓		✓		✓		
4	Promueve relaciones interpersonales armoniosas en la II.EE.	✓		✓		✓		
5	Demuestra respeto por las normas consensuadas de la II.EE.	✓		✓		✓		
6	En reunión colegiada, estableció la estructura orgánica de la II.EE.	✓		✓		✓		
7	Es un facilitador comunicacional entre los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
8	Crea una cultura institucional innovadora y de mejora continua.	✓		✓		✓		
9	Prevé las necesidades básicas de la institución educativa.	✓		✓		✓		
	Administrativa	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Administra adecuadamente los recursos económicos, de la II.EE.	✓		✓		✓		
11	Resuelve adecuadamente los procedimientos administrativos.	✓		✓		✓		
12	Monitorea la practica pedagógica después de una reunión colegiada.	✓		✓		✓		
13	Posee el conocimiento, y la pericia directriz para ejercer el cargo.	✓		✓		✓		
14	Es imparcial para valorar las faltas de los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
15	Cumple con la entrega oportuna de los materiales educativos.	✓		✓		✓		
	Pedagógica	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Está comprometido con la mejora de la enseñanza-aprendizaje.	✓		✓		✓		
17	Promueve el aprendizaje significativo de los estudiantes.	✓		✓		✓		
18	Promueve un adecuado monitoreo en la institución educativa.	✓		✓		✓		
19	Valora y reconoce el desempeño de sus colegas.	✓		✓		✓		
20	Promueve la planificación oportuna con los docentes	✓		✓		✓		
21	Promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	Promueve la innovación y capacitación del docente	✓		✓		✓		

23	Fomenta actividades extracurriculares para mejorar del servicio educativo.	✓		✓		✓	
	Comunitaria	Si	No	Si	No	Si	No
24	Promueven la participan en la conformación del CONEI y el COPAE de la II.EE	✓		✓		✓	
25	Existe participación del CONEI y el COPAE en las diversas actividades de la II.EE.	✓		✓		✓	
26	Reconoce las necesidades e intereses de los actores educativos en la comunidad.	✓		✓		✓	
27	Tienen convenios con empresas privadas, para capacitación de los estudiantes.	✓		✓		✓	
28	Brinda apoyo de servicio y asesoramiento a la comunidad	✓		✓		✓	
29	Establece alianzas con las entidades externas – Redes, Municipalidad, Instituciones estatales, eclesiásticas, organismos civiles de la comunidad.	✓		✓		✓	
30	Promueve proyectos de proyección social a la comunidad.	✓		✓		✓	
31	Las organizaciones de la localidad- redes de apoyo, contribuyen en alguna medida, con el desarrollo y programas de la II.EE	✓		✓		✓	
32	Desarrolla talleres de capacitación laboral en beneficio de la comunidad	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Huayhua Soto Sandra Cecilia

DNI: 09826917

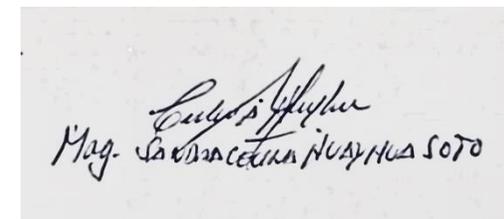
Especialidad del evaluador: Mg. Administración de la Educación

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

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

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

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



Mag. Sandra Cecilia HUAYHUA SOTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Comunicación							
1	Existe un nivel de comunicación, eficaz para la información institucional en la II.EE.	✓		✓		✓		
2	Existe comunicación efectiva la rapidez en el traslado de la información en la II.EE.	✓		✓		✓		
3	Existe un nivel de comunicación aceptable sobre las propuestas entre los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
4	Se siente satisfecho con la notificación de su labor que realiza en la II.EE.	✓		✓		✓		
5	Se comunica oportunamente la agenda y los horarios de la Institución II.EE.	✓		✓		✓		
6	Se establece comunicación clara y eficaz en el Reglamento Interno de la II.EE	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Existe la satisfacción de desempeño laboral en la II. EE	✓		✓		✓		
8	Promueven el reconocimiento por su trabajo dentro de la Institución Educativa	✓		✓		✓		
9	Reconocen el prestigio profesional docente en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
10	Percibe autonomía laboral, en los miembros de la comunidad educativa en la Institución Educativa	✓		✓		✓		
11	Se siente por la autoridad a las condiciones laborales en su Institución Educativa.	✓		✓		✓		
12	Existe autonomía para trabajar en equipo en la Institución Educativa.	✓		✓		✓		
	Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se promueve un grado de confianza entre los miembros de la II. EE.	✓		✓		✓		
14	Se alientan las relaciones interpersonales en la toma de decisiones de su II.EE.	✓		✓		✓		
15	Existe la seguridad de cohabitación por los espacios de cada integrante en la II.EE	✓		✓		✓		
16	Se estimula con confianza, el trato amical entre los compañeros de la II.EE.	✓		✓		✓		
17	Hay tranquilidad socioemocional en cada uno de los miembros de la II.EE.	✓		✓		✓		
18	Promueven tranquilidad para trabajar en los compromisos de la II.EE.	✓		✓		✓		
	Participación							
19	Promueve la participación en las actividades curriculares, de la II.EE	✓		✓		✓		
20	Promueve la implicancia de los miembros del Consejo Educativo de la II.EE	✓		✓		✓		
21	Estimulan la participación de los estudiantes en el Consejo Educativo de la II.EE	✓		✓		✓		
22	Apoya la intervención del profesorado en los acuerdos y decisiones de la Gestión de la II.EE	✓		✓		✓		
23	Participan comprometiéndose con las actividades programadas en la II.EE.	✓		✓		✓		

24	Participan oportunamente en los resultados obtenidos de la evaluación de la gestión.	✓		✓		✓	
25	Participan teniendo en cuenta su formación personal, profesional y académico en la II.EE.	✓		✓		✓	
26	Participan en la mejora de su labor educativa.	✓		✓		✓	
27	Participan con frecuencia en las reuniones colegiadas de la II.EE	✓		✓		✓	
28	Promueven la colaboración entre pares para mitigar problemas educativos en la II.EE.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

01 de marzo de 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Huayhua Soto Sandra Cecilia** **DNI: 09826917**

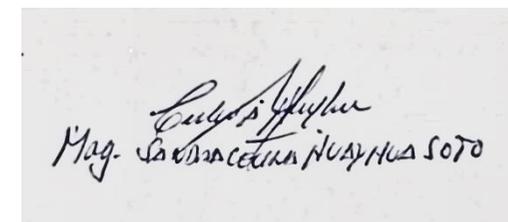
Especialidad del evaluador: **Mg. En Administración de la Educación**

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

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

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

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



Mag. Sandra Cecilia HUAYHUA SOTO

Anexo 6: Escala de coeficiente de Rho de Spearman

De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación

De 0.20 a 0.39 Baja correlación

De 0.40 a 0.59 Moderada correlación

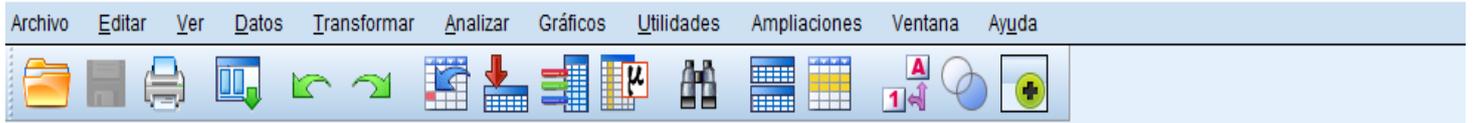
De 0.60 a 0.79 Alta correlación

De 0.80 a 1.00 Muy alta correlación

(Bisquerra, 1987, p. 189)

Anexo 7: Confiabilidad de la variable 1 y 2:

Confiabilidad gestión educativa.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos



30 : P3

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	1	1	2	5	1	5	5	2	5	1	4	5	2	1	3	4	5	3	3	1	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3
2	3	3	1	1	1	5	3	2	1	3	3	2	1	2	4	4	3	2	3	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4
3	1	1	4	1	1	3	2	1	5	1	1	2	4	5	3	1	5	3	4	2	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1
4	1	2	1	3	2	4	4	2	5	5	3	4	5	1	4	2	2	1	5	3	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2
5	2	2	2	3	1	1	5	5	3	2	2	4	5	2	2	2	4	1	3	4	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2
6	2	3	3	3	4	5	4	3	5	5	1	2	1	3	1	2	3	5	3	4	3	5	3	3	5	1	4	1	2	1	1	2
7	1	2	3	1	1	5	3	4	5	2	2	2	2	5	1	5	2	1	1	2	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1
8	3	2	3	1	3	4	3	1	2	4	4	2	3	1	5	4	3	3	4	2	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3
9	2	3	5	1	3	3	1	2	1	5	4	1	2	4	2	1	4	2	1	1	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4
10	2	2	5	3	4	1	2	3	4	4	5	1	3	2	3	2	5	5	5	4	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1
11	1	3	5	1	3	5	2	5	5	1	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5
12	1	2	2	3	3	4	5	2	5	4	1	4	3	2	1	4	3	4	3	2	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4
13	5	4	5	3	4	5	1	2	1	4	4	3	1	2	3	4	3	1	2	3	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4
14	4	4	4	4	4	5	2	4	3	2	4	5	2	4	5	3	4	3	2	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3
15	2	3	4	2	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	1	2	4	5	2	5	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3
16	4	3	1	4	5	3	1	4	2	3	4	4	1	5	3	4	4	4	4	4	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4
17	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4
18	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4
19	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4
20	4	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	32



	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	1	1	4	5	1	1	2	3	2	1	5	2	4	5	1	1	3	2	2	3	3	4	4	5	5	1	5
2	2	2	5	3	5	1	1	1	1	4	2	3	1	4	4	2	1	2	1	1	3	5	2	3	5	3	4	2
3	2	5	1	2	1	3	5	2	2	4	5	2	1	5	5	3	3	2	2	1	2	4	5	4	5	5	2	2
4	2	1	4	4	1	1	2	2	1	2	4	4	4	1	1	5	2	5	3	4	3	1	3	3	4	4	3	2
5	3	3	5	2	5	5	2	3	1	1	4	3	5	2	4	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1
6	3	1	2	3	1	2	4	3	2	2	2	1	1	5	5	4	2	1	5	2	2	4	3	2	5	2	1	1
7	3	3	5	2	1	2	2	1	4	1	5	4	1	5	1	2	1	4	4	2	2	4	2	1	5	3	1	3
8	2	1	2	1	1	4	2	5	5	5	2	1	1	2	1	5	4	3	4	5	2	2	5	4	3	2	2	1
9	2	1	3	1	3	3	2	5	4	1	2	4	3	1	3	4	2	2	5	3	4	5	3	1	5	1	5	5
10	2	4	1	5	1	4	1	4	1	1	5	3	1	4	1	2	2	4	4	5	4	2	3	4	3	1	4	2
11	5	2	3	2	3	5	4	5	1	1	3	2	3	2	4	5	2	3	5	4	4	3	1	3	2	2	2	5
12	5	1	5	5	1	5	3	2	2	4	1	5	2	2	4	5	4	3	1	1	4	2	2	4	5	3	4	2
13	4	2	2	3	4	3	4	1	4	4	4	3	5	2	2	1	5	4	2	3	5	1	3	1	3	2	5	3
14	4	4	1	1	3	2	5	4	1	1	5	3	1	1	1	3	3	4	4	5	5	3	4	3	2	5	3	2
15	3	2	4	5	5	5	5	3	5	1	5	3	3	5	1	1	3	5	2	2	5	4	4	1	1	5	3	4
16	5	4	2	4	4	5	4	2	3	3	4	1	2	2	5	1	4	3	5	5	5	2	4	5	5	1	4	3
17	5	4	5	1	5	5	4	4	2	5	5	4	1	1	2	5	2	2	4	4	5	2	3	1	4	4	3	2
18	3	5	3	5	3	3	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	3	1	5	5	3	2	4	5	2	2
19	5	3	4	5	4	5	4	5	1	1	2	5	5	1	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	1	4
20	5	5	3	2	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	3

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,523	28

Anexo 8: Base de datos de la variable 1 y 2:

N°	Gestión Educativa																																
	Institucional									Administrativa						Pedagógica							Comunitaria										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
1	1	1	2	5	1	5	5	2	5	1	4	5	2	1	3	4	5	3	3	1	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	
2	3	3	1	1	1	5	3	2	1	3	3	2	1	2	4	4	3	2	3	3	1	2	4	5	1	3	3	3	1	1	1	4	
3	1	1	4	1	1	3	2	1	5	1	1	2	4	5	3	1	5	3	4	2	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	
4	1	2	1	3	2	4	4	2	5	5	3	4	5	1	4	2	2	1	5	3	4	1	2	3	2	5	4	3	2	1	2	2	
5	2	2	2	3	1	1	5	5	3	2	2	4	5	2	2	4	1	3	4	5	5	3	2	3	2	1	2	1	1	4	2		
6	2	3	3	3	4	5	4	3	5	5	1	2	1	3	1	2	3	5	3	4	3	5	3	3	5	1	4	1	2	1	1	2	
7	1	2	3	1	1	5	3	4	5	2	2	2	2	5	1	5	2	1	1	2	5	1	4	5	5	4	4	1	3	2	3	1	
8	3	2	3	1	3	4	3	1	2	4	4	2	3	1	5	4	3	3	4	2	4	2	2	1	3	2	4	4	3	3	4	3	
9	2	3	5	1	3	3	1	2	1	5	4	1	2	4	2	1	4	2	1	1	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	
10	2	2	5	3	4	1	2	3	4	5	1	3	2	3	2	5	5	5	4	3	1	4	2	3	1	4	3	3	3	1	1		
11	1	3	5	1	3	5	2	5	5	1	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	4	1	5	4	4	3	2	2	5	
12	1	2	2	3	3	4	5	2	5	4	1	4	3	2	1	4	3	4	3	2	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	
13	5	4	5	3	4	5	1	2	1	4	4	3	1	2	3	4	3	1	2	3	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	
14	4	4	4	4	4	5	2	4	3	2	4	5	2	4	5	3	4	3	2	4	4	3	1	3	5	4	2	1	4	3	3	3	
15	2	3	4	2	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	1	2	4	5	2	5	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	
16	4	3	1	4	5	3	1	4	2	3	4	4	1	5	3	4	4	4	4	4	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	
17	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	
18	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	
19	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	
20	4	3	3	4	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	4	
21	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
22	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
23	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1
24	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
25	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1
26	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
27	3	1	4	1	2	3	5	5	5	5	1	5	5	2	5	2	3	4	2	4	5	1	5	2	1	2	1	1	4	2	2	1	
28	4	1	1	2	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	2	5	4	2	5	4	1	4	5	5	5	3	2	3	3	3	5	
29	3	1	3	4	4	1	4	4	1	1	5	4	2	2	5	1	2	3	1	5	4	1	5	1	4	5	2	2	1	2	2	5	
30	4	2	3	3	2	2	4	4	1	2	2	5	3	4	3	5	3	4	3	4	5	4	3	4	4	5	1	5	4	5	5	4	
31	4	3	2	3	2	4	3	3	5	5	4	5	1	1	1	2	2	1	2	2	1	5	3	2	5	4	1	5	1	2	1	3	
32	4	5	2	5	2	2	1	3	5	1	5	5	4	3	3	3	4	5	5	1	5	4	1	2	3	1	4	1	5	3	4	4	
33	1	1	3	1	5	5	3	2	3	1	1	3	2	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	3	5	1	1	3	3	2	2	
34	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	2	
35	3	4	4	3	5	5	5	1	5	3	3	5	1	1	5	5	5	2	4	5	4	1	4	2	2	5	1	5	4	3	5	1	

36	4	4	2	3	3	3	5	3	2	1	5	5	1	4	1	4	2	1	5	1	5	3	2	3	5	4	1	3	4	1	3	3	
37	3	5	4	5	5	5	5	2	3	3	4	1	4	4	3	3	1	5	1	4	5	5	1	3	5	2	2	2	2	5	1	5	
38	4	3	2	1	4	4	2	1	4	2	2	4	1	4	2	3	3	2	4	2	1	5	2	1	3	2	2	2	3	1	4	5	
39	3	5	1	1	5	5	4	2	5	2	4	1	3	5	4	4	2	2	5	2	2	1	3	2	2	2	2	4	2	3	2	4	
40	5	1	1	5	4	3	2	3	1	2	4	5	5	5	3	4	3	2	5	2	1	1	1	4	4	2	1	1	5	2	4	1	
41	4	1	5	2	4	1	3	2	3	5	5	2	4	2	4	3	2	5	3	5	1	2	1	2	1	4	5	4	5	2	2	1	
42	5	5	5	3	1	3	2	4	5	4	1	1	5	4	5	1	5	5	4	4	1	1	1	2	4	1	3	5	3	4	4	1	
43	1	3	5	3	2	3	5	4	2	4	2	4	5	4	3	5	1	4	2	4	3	3	5	5	2	1	1	2	2	3	3	2	
44	3	4	1	3	1	3	1	4	4	4	4	1	5	1	2	5	5	3	3	4	4	5	2	5	5	5	5	3	2	5	3	5	4
45	5	1	2	2	2	4	4	1	1	2	4	1	2	4	1	1	2	3	5	2	3	3	3	4	3	1	3	4	1	2	2	4	
46	3	5	4	2	2	4	2	3	3	2	2	1	1	3	5	3	1	5	2	4	1	5	4	5	1	5	2	2	2	5	5	2	
47	3	5	4	2	4	5	5	4	3	4	1	5	5	1	3	1	5	3	5	2	1	4	1	2	3	5	3	5	5	2	4	4	
48	2	3	1	1	4	2	2	2	4	5	4	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	1	3	3	
49	1	3	2	2	1	3	2	5	4	5	1	3	1	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	5	5	4	4	1	3	1	1	3	
50	3	2	4	2	4	4	2	4	1	5	5	3	5	4	2	4	5	4	5	3	3	5	4	3	3	2	3	2	5	4	3	1	
51	3	2	4	1	1	5	2	5	5	1	5	4	1	3	1	1	3	4	5	5	2	2	3	4	2	5	3	5	1	5	3	5	
52	3	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	5	4	1	3	4	1	2	1	3	1	1	3	3	4	5	3	2	1	1	1	3	
53	1	1	5	1	2	4	3	5	3	1	3	4	3	4	2	4	4	5	5	3	2	3	1	1	5	4	5	4	4	4	4	3	
54	5	5	3	3	5	2	4	3	4	5	2	5	5	5	3	3	5	2	1	2	1	2	4	5	1	4	2	1	2	5	4	5	
55	4	3	3	3	5	5	1	3	5	3	4	1	5	3	2	2	2	5	1	5	1	5	1	3	1	1	1	3	1	2	3	4	
56	4	3	4	1	5	3	3	2	1	2	3	1	3	2	5	1	1	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	3	1	2	4	1	
57	1	4	2	4	5	2	4	4	5	1	3	5	1	4	3	2	2	1	2	2	5	1	1	4	5	1	1	2	5	2	4	5	
58	5	3	3	3	3	1	4	2	5	2	4	2	4	4	1	2	4	3	5	3	3	5	2	3	4	5	4	5	4	4	4	4	
59	4	2	2	4	2	5	3	5	5	5	2	3	5	3	4	3	2	1	2	4	1	3	3	3	2	3	4	3	5	2	5	1	
60	4	4	2	5	1	5	3	3	3	1	5	1	3	4	1	2	4	5	2	1	5	5	5	3	2	3	1	5	1	3	3	1	
61	5	2	3	2	1	1	1	2	2	5	1	2	1	1	3	3	4	3	5	2	5	1	4	5	5	3	4	1	3	2	4	5	
62	3	1	5	4	5	3	4	3	1	3	1	1	2	4	4	3	3	2	1	1	3	1	4	1	3	3	3	3	4	5	3	3	
63	2	2	2	4	2	2	5	4	4	2	3	1	4	2	4	4	1	1	1	5	3	5	3	1	2	3	5	4	5	3	4	3	
64	4	5	5	4	1	3	1	5	4	3	2	4	4	5	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	1	4	3	3	4	
65	4	5	1	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	3	4	3	3	3	4	2	5	1	5	1	5	1	5	1	4	
66	5	4	1	2	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	1	4	1	5	4	1	5	4	5	3	3	4	3	4	4	2	
67	3	5	1	4	1	5	3	2	3	2	4	4	2	1	5	5	4	2	2	2	5	4	3	3	1	5	5	2	5	1	3	2	
68	5	4	1	4	4	2	4	4	5	1	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	5	5	4	1	3	5	2	3	4	2	5	2	
69	5	1	3	2	3	3	5	4	3	1	3	4	2	4	1	3	2	4	5	2	5	3	1	5	1	5	1	4	1	3	4	2	
70	2	3	1	3	2	2	1	5	2	5	1	5	4	5	5	1	4	2	3	3	2	5	1	1	3	1	5	1	4	1	1	2	
71	2	5	3	5	3	1	2	4	5	1	2	4	1	3	4	5	3	4	3	2	5	2	1	4	4	4	4	4	3	3	4	5	
72	1	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	5	4	2	1	5	1	3	2	4	1	4	4	
73	4	1	2	1	3	3	1	4	1	5	1	5	5	5	5	2	5	1	5	3	5	4	4	4	1	4	5	5	4	4	2	3	
74	3	4	3	5	2	5	5	4	5	2	1	4	4	3	2	2	2	1	4	4	5	3	2	2	1	3	2	3	3	2	1	1	
75	3	1	4	1	1	3	3	2	5	1	3	4	1	1	4	5	5	1	5	4	2	2	2	3	1	4	5	1	5	3	3	2	

Clima institucional																												
N°	Comunicación						Motivación						Confianza						Participación									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	3	1	1	4	5	1	1	2	3	2	1	5	2	4	5	1	1	3	2	2	3	3	4	4	5	5	1	5
2	2	2	5	3	5	1	1	1	1	4	2	3	1	4	4	2	1	2	1	1	3	5	2	3	5	3	4	2
3	2	5	1	2	1	3	5	2	2	4	5	2	1	5	5	3	3	2	2	1	2	4	5	4	5	5	2	2
4	2	1	4	4	1	1	2	2	1	2	4	4	4	1	1	5	2	5	3	4	3	1	3	3	4	4	3	2
5	3	3	5	2	5	5	2	3	1	1	4	3	5	2	4	3	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	3	1
6	3	1	2	3	1	2	4	3	2	2	2	1	1	5	5	4	2	1	5	2	2	4	3	2	5	2	1	1
7	3	3	5	2	1	2	2	1	4	1	5	4	1	5	1	2	1	4	4	2	2	4	2	1	5	3	1	3
8	2	1	2	1	1	4	2	5	5	5	2	1	1	2	1	5	4	3	4	5	2	2	5	4	3	2	2	1
9	2	1	3	1	3	3	2	5	4	1	2	4	3	1	3	4	2	2	5	3	4	5	3	1	5	1	5	5
10	2	4	1	5	1	4	1	4	1	1	5	3	1	4	1	2	2	4	4	5	4	2	3	4	3	1	4	2
11	5	2	3	2	3	5	4	5	1	1	3	2	3	2	4	5	2	3	5	4	4	3	1	3	2	2	2	5
12	5	1	5	5	1	5	3	2	2	4	1	5	2	2	4	5	4	3	1	1	4	2	2	4	5	3	4	2
13	4	2	2	3	4	3	4	1	4	4	4	3	5	2	2	1	5	4	2	3	5	1	3	1	3	2	5	3
14	4	4	1	1	3	2	5	4	1	1	5	3	1	1	1	3	3	4	4	5	5	3	4	3	2	5	3	2
15	3	2	4	5	5	5	5	3	5	1	5	3	3	5	1	1	3	5	2	2	5	4	4	1	1	5	3	4
16	5	4	2	4	4	5	4	2	3	3	4	1	2	2	5	1	4	3	5	5	5	2	4	5	5	1	4	3
17	5	4	5	1	5	5	4	4	2	5	5	4	1	1	2	5	2	2	4	4	5	2	3	1	4	4	3	2
18	3	5	3	5	3	3	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	5	3	1	5	5	3	2	4	5	2	2
19	5	3	4	5	4	5	4	5	1	1	2	5	5	1	3	5	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	1	4
20	5	5	3	2	4	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	2	2	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	3
21	2	1	1	2	1	3	1	5	1	1	2	3	5	4	3	4	1	1	2	4	3	2	1	1	3	4	1	1
22	3	2	1	3	2	2	1	2	1	3	1	4	1	1	1	4	4	1	1	3	4	5	3	2	3	3	1	1
23	3	3	1	1	2	3	1	1	1	2	3	3	4	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1	3	2	2	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	5	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1
25	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	5	2	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
26	1	1	3	1	3	1	1	2	2	1	3	1	3	3	2	3	1	3	1	3	3	3	2	3	3	1	2	4
27	1	2	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	2	2	3	1	3	1	1	1	2	1	1	4	3	1
28	1	1	3	1	1	2	5	1	1	2	1	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	2	5	5	1	1
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	3	1	2	1	4	2	1	2	1	2	2	1
30	2	1	1	4	4	2	1	2	2	1	2	5	1	3	2	3	1	3	1	2	1	2	4	3	1	1	2	2
31	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	3	1	3	2	1	3	3	1	1	4	5	3	1	4	2	1
32	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
33	1	3	1	2	1	4	5	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	5	3	5	3	1	2	2
34	2	4	3	2	2	2	1	1	1	5	4	2	1	1	2	4	3	2	1	4	2	1	1	2	2	3	4	5
35	3	4	4	4	1	2	1	4	2	1	3	1	5	2	5	1	5	5	4	3	2	1	4	1	2	1	2	1

36	2	2	4	4	4	5	4	1	2	4	2	2	5	4	4	4	1	4	5	1	3	1	1	1	3	3	3	2
37	1	3	5	1	5	5	1	2	4	1	5	3	1	4	2	3	1	4	3	1	1	3	5	5	5	4	5	2
38	3	5	3	4	5	1	5	2	1	4	1	5	3	1	2	4	3	5	2	5	4	1	2	4	2	3	4	1
39	5	1	2	5	3	3	3	4	3	1	2	5	1	5	2	5	3	5	5	1	1	2	4	4	4	3	3	4
40	4	5	3	4	1	3	2	3	5	3	4	1	4	1	5	5	3	3	2	3	2	5	1	5	2	3	2	3
41	4	1	1	1	5	5	1	2	1	2	5	5	2	5	1	3	2	4	4	5	4	5	3	1	1	2	3	5
42	4	2	2	2	1	2	5	4	4	4	4	4	1	5	5	3	4	5	3	4	5	2	3	3	2	2	5	3
43	5	5	1	2	4	4	5	2	2	1	4	2	3	4	2	3	1	3	3	5	4	2	4	2	5	4	5	2
44	3	4	2	2	2	1	1	2	5	5	2	4	5	4	5	1	5	3	4	5	5	3	5	5	1	5	4	2
45	1	2	4	1	3	5	4	3	1	3	5	1	3	4	4	1	4	4	3	5	1	1	5	5	3	1	5	1
46	3	1	1	4	4	2	2	3	5	5	5	1	1	4	3	5	2	4	3	1	2	4	2	2	3	4	4	1
47	2	5	3	4	3	5	1	4	1	5	2	5	5	5	1	4	5	2	5	2	3	1	3	5	2	2	1	5
48	1	3	1	3	4	2	3	5	1	2	3	4	3	3	3	2	1	1	4	4	3	3	1	5	4	5	5	1
49	1	2	5	2	2	3	4	1	5	1	3	4	4	1	1	2	4	5	1	3	3	2	5	4	4	5	5	1
50	4	5	1	2	5	3	2	5	2	3	4	4	2	2	2	5	2	5	1	2	5	4	2	2	5	3	5	4
51	1	5	2	2	2	1	1	1	5	4	2	3	4	4	3	1	2	2	2	5	5	2	2	4	3	5	1	2
52	3	4	1	2	5	4	4	1	4	1	4	1	5	5	1	5	4	3	4	3	4	2	1	5	1	5	2	4
53	5	1	4	1	1	2	4	4	1	2	1	5	4	1	4	2	1	1	1	3	2	5	3	3	3	3	4	5
54	1	1	1	4	4	4	5	3	5	2	4	2	4	2	1	4	5	2	2	3	5	1	3	2	2	1	1	3
55	1	4	4	5	2	1	3	4	3	1	2	1	4	2	1	3	5	3	3	4	3	2	4	4	3	5	2	3
56	5	2	2	2	5	1	2	3	1	5	3	5	5	5	3	5	2	4	1	3	5	2	5	4	3	2	4	4
57	5	2	1	4	1	2	4	1	1	4	2	1	1	4	5	4	5	3	4	5	5	2	2	3	3	2	2	5
58	2	4	4	3	5	5	3	4	4	2	4	5	5	4	3	3	5	3	1	2	2	1	4	5	1	4	2	4
59	5	5	1	5	3	5	5	5	1	5	1	1	1	2	2	2	5	4	2	4	3	1	5	3	2	1	2	3
60	1	3	1	3	3	1	2	5	2	1	4	1	2	3	5	3	2	5	4	4	1	5	1	1	4	1	5	2
61	2	1	3	1	5	1	3	5	4	2	4	2	5	2	2	4	3	1	2	2	2	4	3	1	3	3	4	5
62	2	5	4	3	5	2	4	5	1	3	4	1	2	1	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	1	1	5
63	1	3	3	1	1	3	4	3	5	4	1	5	3	4	4	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3	5	2	2
64	5	2	4	4	5	3	5	3	3	3	2	1	1	2	2	1	5	1	3	1	5	1	1	1	1	2	4	3
65	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	3	4	4	4	5	2	3	4	5	3	2	2
66	5	4	4	4	4	5	2	4	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	3	4	5	2	5	3
67	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	1	4	4	5	4	1	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4
68	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	1	4	3	4	3	5	4	1	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4
69	3	4	1	5	1	5	3	2	5	2	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4
70	2	2	4	5	4	5	2	1	4	4	3	4	3	5	2	1	3	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4
71	1	3	4	3	5	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	1	2	5	5	5	3	5	5	3	4
72	5	3	3	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	4	1	2	4	2	5	4	4	5	3	4	4	4	3
73	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	2	1	3	4	3	4	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5
74	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	5	3	4	4	2	3	5	5	4	2	4	2	5
75	1	4	3	3	5	4	3	4	5	4	3	5	3	3	4	5	3	4	4	1	2	5	5	5	4	5	3	4

Anexo 9: Figuras

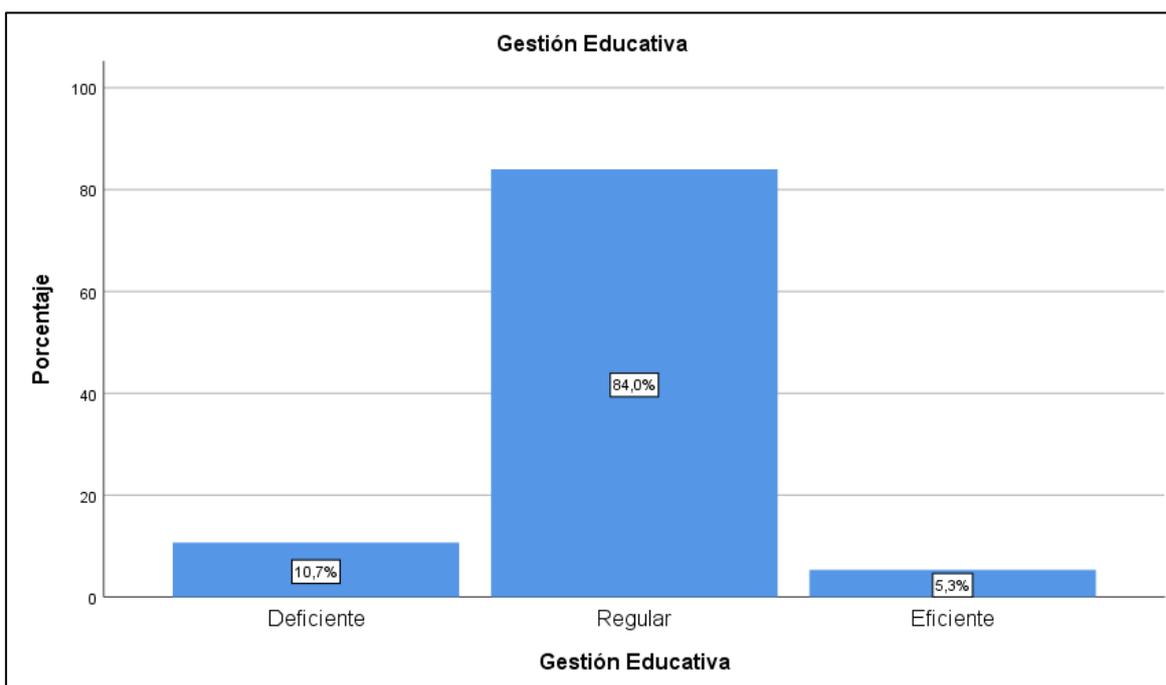


Figura 1. Niveles de percepción de la variable gestión educativa.

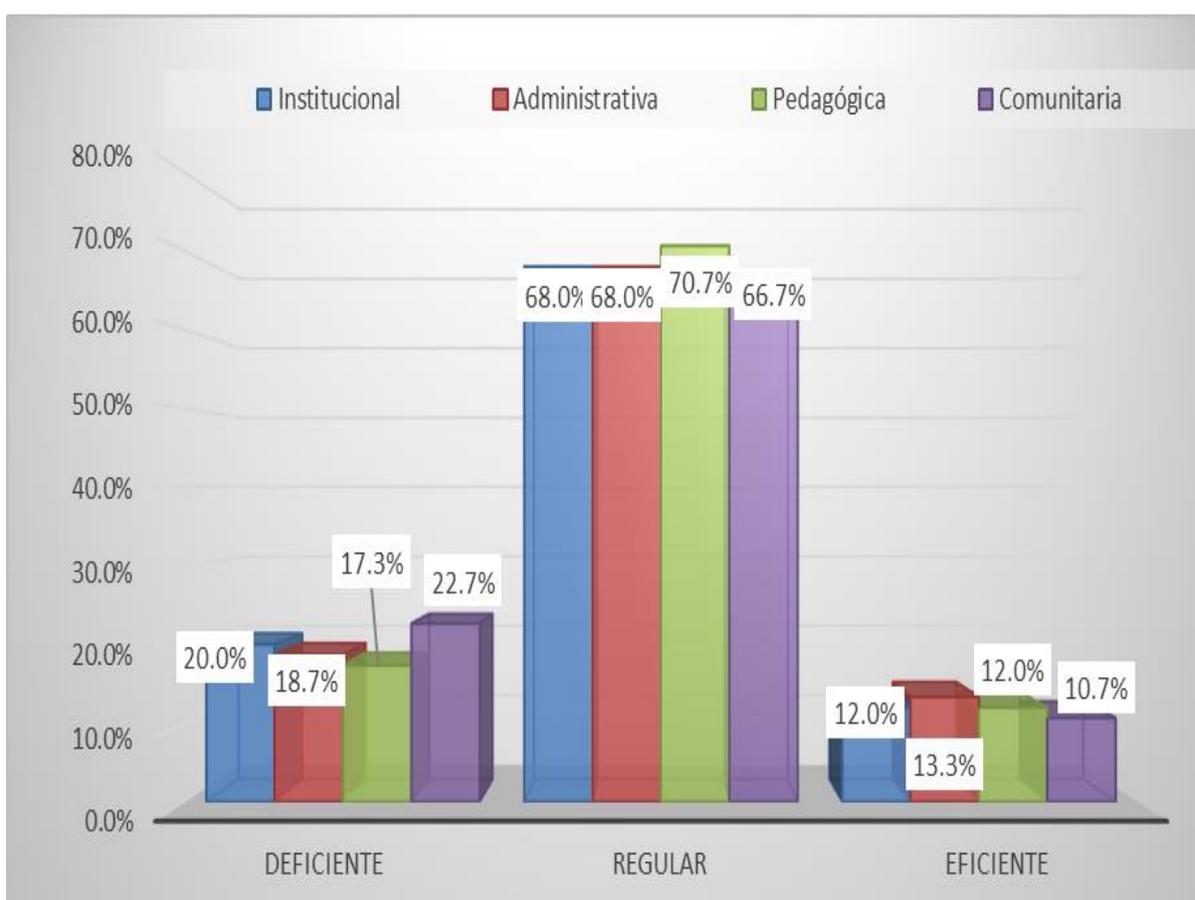


Figura 2. Niveles de gestión educativa por dimensiones

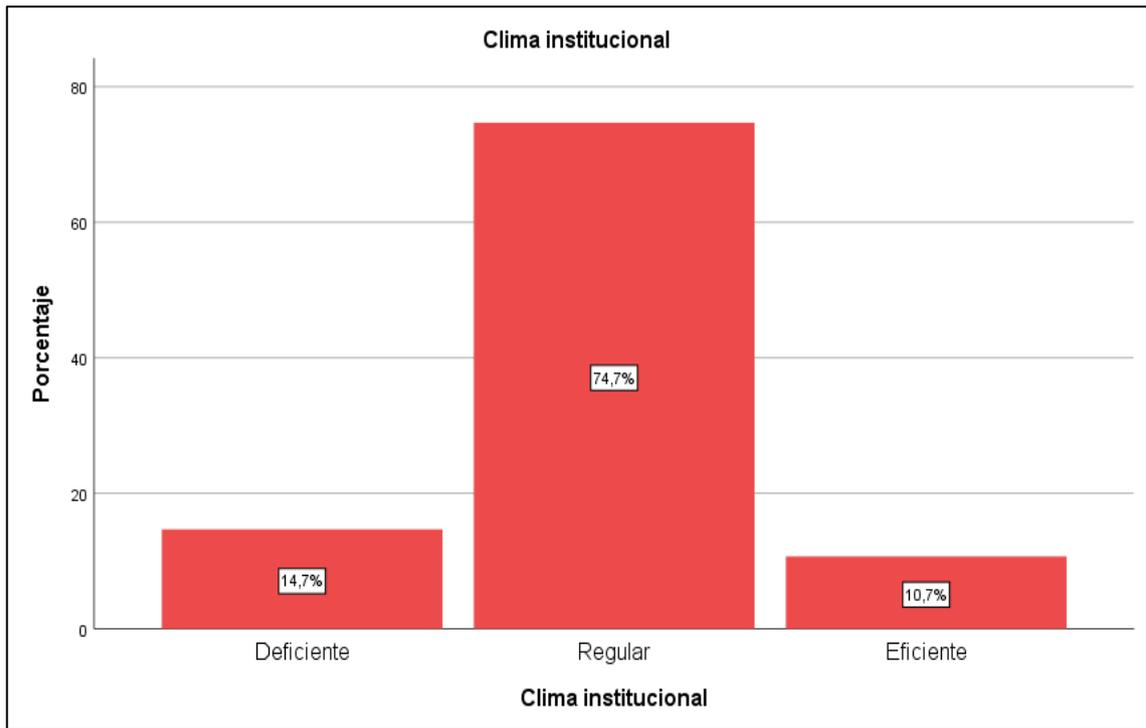


Figura 3. Niveles de la variable clima institucional

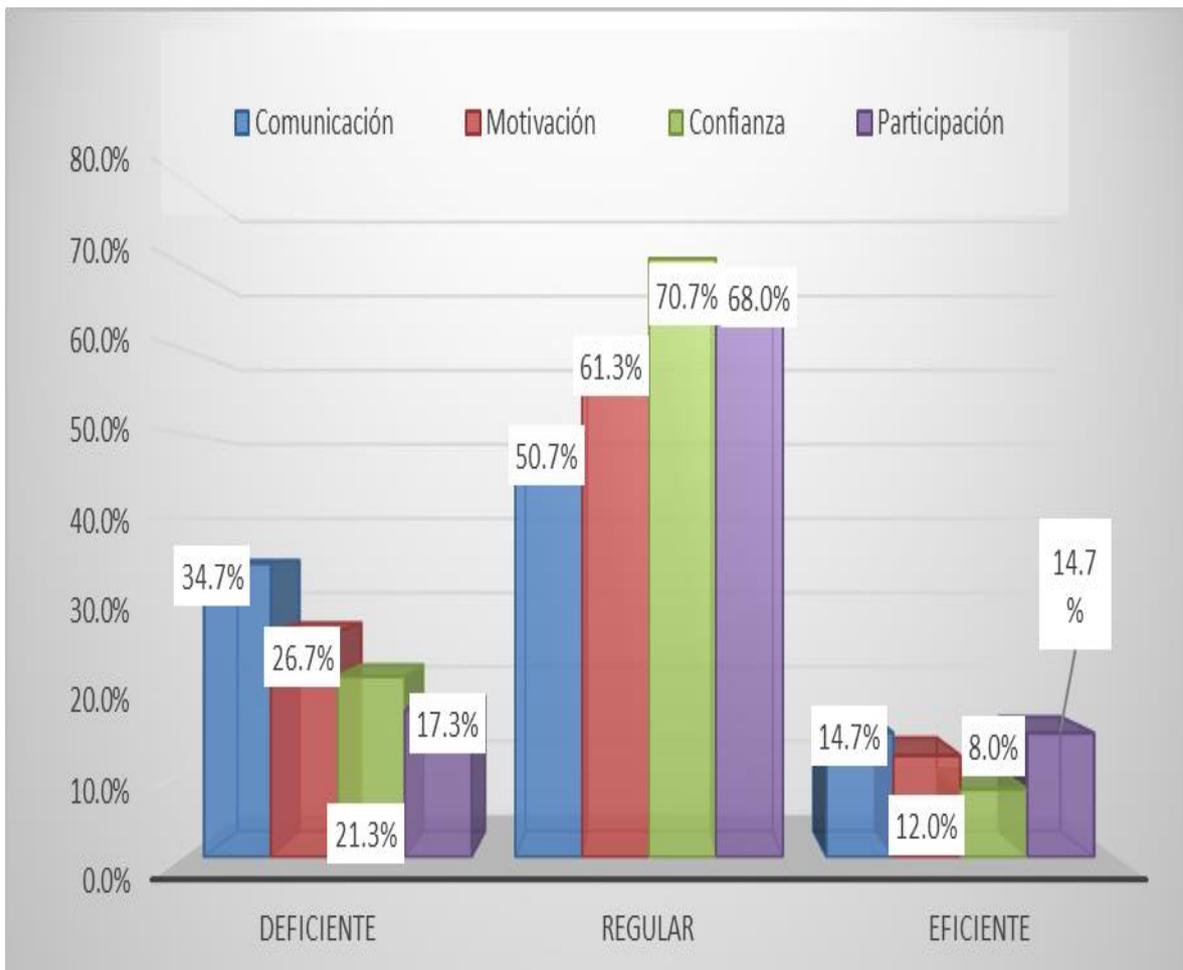


Figura 4. Niveles del clima institucional por dimensiones

Anexo 10: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 2 de marzo de 2021
Carta P. 0075-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

LIC.
CECILIO FLORES FERREIRA
DIRECTOR
CEBA N° 3037 "GRAN AMAUTA"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CHAMBI TIPULA, ADAN; identificado con DNI N° 09741751 y con código de matrícula N° 7000323865; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión educativa y clima institucional en el CEBA N° 3037 "Gran Amauta" San Martín de Porres, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CHAMBI TIPULA, ADAN asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Anexo 11: carta de aplicación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN

El director del CEBA N° 3037 "GRAN AMAUTA" San Martín de Porres, con código modular N° 0597054, Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa 02 - Rímac, región Lima metropolitana, que suscribe:

AUTORIZA:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, el docente ADAN CHAMBI TIPULA, identificado con DNI N° 09741751, realice la aplicación del proyecto: "Gestión educativa y clima institucional en el CEBA N° 3037 "Gran Amauta" San Martín de Porres, 2021", del 05 de marzo al 09 de marzo del 2021.

Se le expide la presente solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Martín de Porres, 04 de marzo del 2021



CECILIO FLORES FERREIRA
DIRECTOR CEBA 3037 - G.A.
UGEL 02 - R.M.P.

CECILIO FLORES FERREIRA
DIRECTOR

Anexo 12: Constancia de aplicación



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

CONSTANCIA

El director del CEBA N° 3037 "GRAN AMAUTA" San Martín de Porres, con código modular N° 0597054, Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa 02 - Rímac, región Lima Metropolitana, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, el docente ADAN CHAMBI TIPULA, identificado con DNI N° 09741751, ha realizado la aplicación de encuesta del proyecto: "Gestión educativa y clima institucional en el CEBA N° 3037 "Gran Amauta" San Martín de Porres, 2021", del 05 de marzo al 09 de marzo del 2021.

Se le expide la presente solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

San Martín de Porres, 10 de marzo del 2021



Cecilio Flores Ferreira
CECILIO FLORES FERREIRA
DIRECTOR CEBA 3037, S.A.
UGEL 02 - RÍMAC

CECILIO FLORES FERREIRA
DIRECTOR