



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión directiva y clima institucional en docentes de la
Facultad de Educación de una universidad pública en
Ayacucho, 2022**

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

AUTORA:

Huaman Chuquipoma, Lizbeth Jobita (orcid.org/0000-0002-0188-0957)

ASESOR:

Dr. Moran Ramos, Luis Daniel (orcid.org/0000-0002-8244-5390)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

El presente estudio está dedicado a mis familiares más cercanos que me han brindado su apoyo moral para seguir y no rendirme en esta etapa académica de mi vida.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, a mis docentes, especialmente al Dr. Luis Morán Ramos, que permitieron que este trabajo de investigación pueda llevarse a cabo y ser culminado satisfactoriamente.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	43

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de análisis descriptivo de la gestión directiva vs el clima institucional	21
Tabla 2	Tabla de la gestión directiva vs el clima institucional	23
Tabla 3	Tabla de la gestión directiva en la dimensión estratégica vs el clima institucional	24
Tabla 4	Tabla de la gestión directiva en la dimensión administrativa vs el clima institucional.....	25
Tabla 5	Tabla de la gestión directiva en la dimensión pedagógica vs el clima institucional	26
Tabla 6	Tabla de la gestión directiva en la dimensión comunitaria vs el clima institucional	27
Tabla 7	Tabla de correlación entre la gestión directiva en la dimensión administrativa y el clima institucional	28

Resumen

La tesis aquí presentada se propuso a determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022. La metodología de este trabajo fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de método hipotético deductivo y de diseño no experimental correlacional transversal, en el cual el tamaño de la población fue de 63 docentes universitarios y con muestreo probabilístico simple se estipuló la muestra de 55 docentes, a quienes se les envió a sus correos electrónicos dos cuestionarios mediante Google Forms. Esos instrumentos permitieron recopilar información relevante para fines de este estudio, los que fueron validados por el juicio de tres expertos y de confiabilidad por el alfa de Cronbach.

Los hallazgos adquiridos ayudaron a determinar que el 81.8% de los docentes señala que la gestión directiva se encuentra en un nivel medio, el 10.9% en un nivel alto, y el 7.3% en un nivel bajo. Asimismo, 85.5% de los docentes indica que su clima institucional se estima un nivel medio, el 10.9% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo. Además, el 83.7% de los docentes muestra que la dimensión estratégica se encuentra en un nivel medio, el 14.5% en un nivel alto, y el 1.8% en un nivel bajo. Del mismo modo, el 89.1% de los docentes revela que la dimensión administrativa se encuentra en un nivel medio, el 7.3% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo. De igual manera, el 85.4% de los docentes demuestra que la dimensión pedagógica se encuentra en un nivel medio, el 9.1% en un nivel alto, y el 5.5% en un nivel bajo. Y también, el 90.9% de los docentes indica que la dimensión comunitaria se encuentra en un nivel medio, el 7.3% en un nivel alto, y el 1.8% en un nivel bajo.

Es así que, se concluyó que la relación entre las variables planteadas sí existe, aceptándose la H1 con un valor correlacional de 0.823 y una significancia de $0.000 < 0.05$.

Palabras clave: Gestión directiva, clima institucional, educación universitaria.

Abstract

The thesis presented here was aimed at determining the relationship between management and the institutional climate in teachers of the Faculty of Education of a public university in Ayacucho, 2022. The methodology of this study was applied, quantitative approach, hypothetical deductive method and non-experimental cross-sectional correlational design, in which the population size was 63 university professors and with simple probabilistic sampling the sample of 55 professors was stipulated, to whom two questionnaires were sent to their emails using Google Forms. These instruments allowed the collection of relevant information for the purposes of this study, which were validated by the judgement of three experts and reliability by Cronbach's alpha.

The findings helped determine that 81. 8% of teachers report that management is at a medium level, 10. 9% at a high level, and 7. 3% at a low level. Likewise, 85. 5% of the teachers indicate that their institutional climate is estimated at a medium level, 10. 9% at a high level, and 3. 6% at a low level. In addition, 83. 7% of the teachers show that the strategic dimension is at a medium level, 14. 5% at a high level, and 1. 8% at a low level. Similarly, 89. 1% of the teachers revealed that the administrative dimension is at a medium level, 7. 3% at a high level, and 3. 6% at a low level. Likewise, 85. 4% of the teachers show that the pedagogical dimension is at a medium level, 9. 1% at a high level, and 5. 5% at a low level. Also, 90. 9% of teachers indicate that the community dimension is at a medium level, 7. 3% at a high level, and 1. 8% at a low level.

Thus, it was concluded that the relationship between the variables proposed exists, accepting H1 with a correlation value of 0. 823 and a significance of $0. 000 < 0. 05$.

Keywords: Management, institutional climate, university education.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, frente a este contexto desafiante (pandemia) para todas las personas, y en este caso especialmente para aquellas involucradas en el quehacer educativo surgen nuevos retos por asumir. Entre tantos desafíos siendo algunos de ellos la gestión del equipo de directivos y el clima institucional que se practica en las universidades públicas de Perú, especialmente en una Facultad de Educación. En esta tesis me enfoqué en los dos retos ya mencionados.

La mayoría de personas asume que, la gestión de sus directivos y el clima dentro de la institución en la plana de docentes de una facultad de educación son las ejemplares, puesto que como docentes de carrera brindan una formación integral a los futuros docentes en proceso. Ellos son docentes que forman docentes y ello es lo que demanda más exigencia en la facultad.

Asimismo, se sabe que una pertinente gestión de directivos y un buen clima institucional son pilares claves para la excelencia educativa que se pueda brindar en una institución y más aún si se trata de las universidades.

Un pesar que manifiestan los docentes universitarios es que, en el sistema educativo de nuestro país, que como ya sabemos existe demasiada burocracia, resulta aparentemente no tan relevante fomentar el buen clima institucional, ya que se les da más importancia a temas administrativos y de gestión (temas que más se tratan en reuniones virtuales). Muchos de ellos mencionan que lo más importante es trabajar en equipo y ser asertivos; es decir, que haya un buen clima institucional en las facultades de universidades nacionales, puesto que el único fin es brindar un servicio educativo de calidad.

Sin embargo, hay conflictos entre docentes o entre docentes y directivos cuando tienen ideas contrarias frente a determinado tema en el quehacer educativo. Así que ante esa problemática se puede considerar como alternativa la fomentación de talleres de liderazgo para docentes y directivos en universidades públicas.

Por un lado, en un contexto internacional, UNICEF (2018) manifiesta que desde hace algunos años Finlandia es el que más valor le da a la gestión

directiva y por eso, se ve un gran compromiso por parte de los docentes, ya que se pone en práctica una gestión oportuna y óptima con la finalidad de desarrollar en el sector educativo tanto calidad como habilidades y competencias no sólo en directivos, sino también en docentes. Cuando una institución, ya sea colegio o universidad cuenta con directivo que además es un digno líder, no hay duda de que logrará motivar a los agentes en el quehacer educativo. Asimismo, El Foro Económico Mundial 2018 asevera que en Finlandia está el mejor sistema educativo de todo el mundo, porque este país tiene bien en claro que la educación es la única vía para que las personas puedan seguir desarrollándose progresivamente. Sin embargo, España y México son los países que más cuentan con desorganización institucional, en aspectos tanto académicos como políticos de sus gobiernos. Lo mencionado repercute directamente en la gestión directiva, ya que ello traería como consecuencia que la labor de un director se vea afectada por factores como la desmotivación y la incredulidad afectando así negativamente en el quehacer educativo, ya que el directivo no es a la vez el líder.

Desde una perspectiva peruana, la labor de un directivo se lleva a cabo indirectamente, puesto que los docentes son los que actúan de forma no sólo activa, sino también directamente con los educandos (Ñaña y Huaranga, 2020). No obstante, el MINEDU (2017) afirma que, el quehacer de un directivo siempre va a influir positivamente en los aprendizajes de los estudiantes, podría promover el profesionalismo de la plana docente y garantizar un buen funcionamiento de la institución educativa, por eso se le dio relevancia al hecho de que en toda la entidad educativa haya una gestión directiva de calidad, puesto que este es un aspecto primordial que va a permitir una labor no sólo organizada, sino también sistemática con el único fin de concretar los objetivos de gestión escolar planteados.

Y desde una perspectiva más específica, en Ayacucho, según el diagnóstico del Eje 01 (Gestión Institucional) del Plan Estratégico Institucional (2015 – 2021) de una universidad pública hace una mitad de década, el hecho de gestionar en la universidad fue ineficiente, no obstante, en lo que concierne a la Cooperación Internacional se ha notado un progreso paulatino en el

ámbito no sólo local, sino también nacional y mundial, desde estipulaciones macros hasta las determinadas, pero en su mayoría con efectos no deseados.

Dentro de los factores internos con más relevancia que causan este inconveniente se pueden mencionar: la carencia de políticas modernas de gestión dentro de una institución, necesidad de promover una cultura organizacional, la inadecuada planificación, ausencia de cooperación. Como causas externas, se tienen: insuficiente presupuesto para la institución, el contar con una Ley Universitaria incongruente y las prórrogas de oposiciones socio-políticas vividas en Ayacucho. Se menciona además que, las debilidades centrales de este eje son: poco o nulo compromiso con la institución en la planeación tanto estratégica como operacional, es decir, no se cuenta con la difusión de misión ni visión en la universidad. En la actualidad, la gestión dentro de la universidad sigue siendo todavía problemática, no obstante, se cuenta con una estimada proyección de que ese contexto pueda mejorar, y que de esa manera la universidad se vuelva un modelo de gestión a seguir. Asimismo, se considera que dentro de los aspectos con más influencia para que se logre ese anhelo de la mejora en la gestión institucional se hallan: una Ley Universitaria nueva, la consumación de la Ley del Servicio Civil, el desarrollo económico y sostenible de Perú, políticas del Estado modificadas, transformación de la idiosincrasia de los ciudadanos peruanos, innovación en la aplicación de TICs, la inclusión de nativos digitales, finalmente, el compromiso de todos los agentes involucrados en este quehacer.

Las consideraciones expuestas me llevan a plantear la siguiente cuestión primordial: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?

Asimismo, las siguientes interrogantes específicas: ¿Cuál es la relación entre la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y la comunicación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en

Ayacucho, 2022?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica y la motivación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022? y ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y el liderazgo en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?

Es pertinente mencionar que este trabajo de investigación se justifica en tres aspectos considerando el aporte de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). En lo teórico, al hacer un estudio teórico acerca de la gestión directiva y el clima institucional se pretende incrementar la teoría en ciencias administrativas. Se ha considerado aportes de diversos autores para poder dimensionar cada variable. En lo práctico, al intentar concientizar a los agentes educativos sobre la problemática indicada y las formas de prevenir otras dificultades en la gestión directiva. Y finalmente, en lo metodológico, al elaborar un instrumento que posteriormente será validado y confiable para así recolectar datos sobre las variables teniendo en cuenta sus dimensiones e indicadores.

Teniendo en cuenta las líneas anteriores, se plantea el siguiente propósito esencial: Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

De igual manera, se plantean también los siguientes objetivos específicos, los cuales son: Identificar la relación entre la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022, determinar la relación entre la dimensión administrativa y la comunicación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022, determinar la relación entre la dimensión pedagógica y la motivación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022, y determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el liderazgo en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Finalmente, se propone la previa hipótesis central: Sí existe relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022. Y, por último, las hipótesis específicas: Sí existe relación entre la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022, sí existe relación entre la dimensión administrativa y la comunicación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022, sí existe relación entre la dimensión pedagógica y la motivación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022, y sí existe relación entre la dimensión comunitaria y el liderazgo en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con posterioridad, se presentan algunas referencias del entorno internacional que tienen relación con este tema de investigación:

En Chile, Sagredo, L. y Castelló, A. (2019), quien en su artículo hizo un análisis sobre si se correlacionan las variables gestión directiva, motivación y contingencia por parte de profesores en centros de educación brindadas a adultos del Biobío. Para lo cual los autores aplicaron un método correlacional, con diseño de tipo no experimental transversal. Asimismo, el instrumento para poder recolectar información pertinente y relevante fue una encuesta. Teniendo concreta y significativamente como producto y hallazgo una correlación entre las variables ya anteriormente indicadas.

En Colombia, particularmente en Barranquilla, Niebles, W., Hoyos, L., & De, S. (2019), desarrollaron un estudio donde analizaron el clima organizacional y el desempeño docente en universidades particulares. Con respecto a la metodología aplicada en este trabajo, se puede decir que tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transeccional y de campo, con un alcance descriptivo - correlacional. Para el hallazgo de resultados se aplicó un cuestionario, donde se consideró uno por cada variable. Al terminar esta indagación, se obtuvo que hay una conexión existente entre las variables que se investigaron. Asimismo, el valor numérico que se tuvo como resultado demuestra una correlación significativa, en otras palabras, el clima organizacional interviene en el ejercicio de profesores universitarios en entidades particulares de la ya mencionada ciudad colombiana.

También en Colombia, Bueno, D. y Orozco, L. (2019) realizaron un estudio de investigación, cuyo fin primordial fue determinar la existencia de correspondencia entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los administrativos de la Universidad Tecnológica de Pereira. Por un lado, la aplicación y diseño de metodología en este trabajo fue descriptivo-correlacional transversal, ya que las variables no se manipularon y se contrastaron en un lapso establecido. Por otro lado, para medir la otra variable

(liderazgo transformacional) las autoras adaptaron la herramienta de un autor, en el cual para el clima organizacional se utilizó un instrumento ajustado y validado según la realidad de la Institución, el cual fue un cuestionario que se aplicó bianual en una plataforma creada para ese propósito, contuvo veinte variables y ochenta interrogantes. Deduciendo que, sus componentes se correlacionan entre sí de manera significativa.

En Ecuador, Buenaño, J. (2020) realizó una tesis doctoral, donde la finalidad esencial de la misma fue plantear un esquema que relacione el quehacer de colaboradores, satisfacción laboral, contrato psicológico y clima organizacional que contribuya a la buena práctica de los docentes en las entidades públicas de educación superior. Por un lado, se utilizó el método deductivo, se aplicó una investigación concluyente descriptiva correlacional.

Por otro lado, en cuanto a instrumentos se aplicaron encuestas personales a la plana docente, proponiendo una guía que relacione las variables ya mencionadas líneas más arriba. Además, la estructura matemática de la propuesta, es expresada en ecuaciones estructurales, donde se observa la forma en que se relacionan los constructos de las mismas. Asimismo, la iniciativa ayuda a gestionar mejor el recurso humano (docentes), ya que en su composición se considera tanto particularidades de gestión organizacional como la integración de señales cerebrales y la conciencia humana, la cual puede percibir, sentir y actuar con el propósito de llevar a cabo la gestión de emociones de la plana docente.

De igual manera, en Colombia, exactamente en la Comuna cuatro Cazucá, Bustos, P. y González, J. (2021), quienes en su tesis de pregrado compararon descriptivamente las fases del gestionar de directivos y su contribución para el ingreso de escolares de secundaria a la universidad. Por un lado, se aplicó una metodología de tipo cualitativo descriptivo, cuyo diseño metodológico está apoyado en la etnografía convencional. Por otro lado, en cuanto a los instrumentos aplicados en este trabajo de investigación se tuvieron entrevistas semi estructuradas abiertas y grupos focales. Una vez teniendo los resultados se concluyó que, la propuesta investigativa tuvo de impacto social relevante para los agentes del quehacer educativo de la

entidad permitiendo la manifestación de la situación de las medidas que se van a considerar en la gestión directiva y su intervención con la finalidad de que los educandos de media accedan a estudios superiores, construyendo un escenario que permita reflexionar.

Por su parte, Mestra, O. (2020), un magíster colombiano, consideró relevante conocer la percepción de parte de los docentes relacionada a la dirección rectoral y la gestión institucional en Montería. En este estudio se usó una metodología de enfoque cualitativo descriptivo y se llegó a utilizar como medios de recopilación de data: la observación directa y la entrevista; lográndose concluir que, los elementos que el logro en el liderazgo son el trabajo grupal, la motivación, la comunicación, la delegación y las relaciones interpersonales. La autora afirma también que lo antes mencionado aplica para la gestión de cualquier organización, institución o empresa, y no escapa de ellos el liderazgo de los rectores en los centros educativos.

Asimismo, se tiene también a Quiroz, S. (2019), un doctor chileno, quien determinó la concordancia entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que percibe la plana docente como un método que aproxima a cinco escuelas de Concepción en busca de un acto como escuela efectiva. Para lo cual se aplicó y diseñó una metodología con un enfoque cuantitativo descriptivo. En cuanto a los instrumentos utilizados en esta investigación fueron dos cuestionarios. Una vez obtenidos los resultados de este estudio, se indicó que el aspecto a destacar más es la incidencia de las autoridades directivas, las cuales orientan la adquisición de efectos en el clima organizacional.

Del mismo modo, se recopilaron los siguientes los antecedentes a nivel nacional:

En Lima, con más precisión en Ate, Córdova, J. (2017), en su estudio de posgrado, consideró esencial hallar la conexión real entre las siguientes variables: habilidades directivas y el clima institucional dadas en escuelas de una UGEL. En este trabajo de investigación se aplicó y diseñó una metodología de enfoque cuantitativo básico descriptivo correlacional.

Asimismo, se aplicaron dos instrumentos validados para medir las dos variables ya mencionadas. Este trabajo de investigación concluye mencionando que efectivamente sus variables se relacionan significativa y moderadamente. No obstante, entre la variable uno y la capacidad organizacional existe una débil correlación.

Al mismo tiempo, Rázuri, J. (2019), quien es magister del Callao, sostuvo examinar la proximidad que hay entre gestión directiva y clima escolar en los maestros de una determinada escuela, donde la hipótesis general del mismo fue si existía relación entre las variables ya nombradas. En este caso, se consideró la aplicación y diseño de una metodología con un enfoque cuantitativo básico descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. Además, una encuesta fue la técnica aplicada en esta investigación en base a un cuestionario. Concluyendo que sí existe relación entre ambas variables.

Igualmente, el cajamarquino Polanco, J. (2019), en su tesis de maestría estableció de qué modo la gestión directiva está relacionada con el clima organizacional en un colegio de San Ignacio, aplicándose y diseñando una metodología con un enfoque cuantitativo básico descriptivo correlacional. Con el fin de recoger datos se necesitó una encuesta de veintitrés interrogantes. Finalmente, se llegó a concluir la demostración de que en la institución educativa sí existe relación entre sus variables.

Por un lado, el investigador ayacuchano Guillen, R. (2020) determinó la semejanza que concurre entre gestión directiva y clima laboral en un centro educativo ayacuchano, 2018. Considerándose la aplicación y el diseño una metodología de enfoque cuantitativo descriptivo no experimental correlacional. Respecto al recaudo de la data, un cuestionario fue diseñado y aplicado. Según los resultados que arrojaron este estudio, concluyéndose de que las variables se relacionan directamente.

Por otro lado, Pintado, A. (2022), quien es de Tumbes, estableció en su investigación la dependencia que se dio entre la gestión directiva y el clima organizacional en pedagogos de un centro educativo privado en el año 2021. Su aplicación y diseño es una metodología de enfoque cuantitativo transversal no experimental, utilizándose como instrumentos de recolección de

información dos cuestionarios para ambas variables de este trabajo. Después de tener en cuenta los hallazgos se halló la presencia significativa de una relación entre las variables estudiadas.

Otro investigador de El Porvenir, Castillo, H. (2022) estudió la que tanto inciden las habilidades directivas en el clima institucional en un colegio. Para cual lo cual se utilizó y planteó, metodológicamente, un enfoque cuantitativo básico descriptivo no experimental transversal correlacional causal, donde se presentaron un par de cuestionarios para cada variable. Concluyéndose que existe una incidencia significativa de las variables de este trabajo.

Finalmente, Iparraguirre, M. (2020), tesista huancaíno tuvo como intención principal encontrar la dependencia que hay entre el clima institucional y la gestión universitaria en una entidad particular de la ciudad, 2020. Para lo cual se aplicó y diseñó una metodología de enfoque cuantitativo básico descriptivo correlacional, donde se aplicaron dos instrumentos oportunamente validados. La autora culminó su estudio mencionando que sí hay directa y representativamente una correlación en sus variables trabajadas.

Después de haber mencionado algunos trabajos previos relacionados con la temática de esta investigación, se va a proceder con la presentación de ciertos postulados, los cuales darán sustento a este estudio. Considerándose a la variable uno, se tiene la teoría humanista y en cuanto a la variable dos, se consideran las teorías funcionalista y gestaltista.

En primer lugar, como ya es bien sabido, Elton Mayo es el máximo representante de la teoría humanista, la cual según Helmut (2019), esta tiene una apreciación diferente de las fases realizadas en una institución, puesto que se manifiesta con relevancia ciertos temas como las necesidades, motivaciones y valores de los colaboradores, centrándose así en tratar mucho mejor al recurso humano para lograr óptimos resultados dentro de la organización, institución o empresa.

Asimismo, Pulido (2018) menciona que la teoría humanista ha traído consigo otros aspectos a considerarse, como por ejemplo la motivación, clima y bienestar laboral, los cuales se pueden volver en puntos claves para lograr que el recurso humano se sienta parte de la organización y asocie tanto sus metas dentro y fuera de la empresa u organización. De lo contrario, se originaría desconformidad y malestar en el personal, y consigo un poco de crisis o desorden en la organización.

Entonces, teniendo en cuenta estos dos aportes, se podría consumir mencionando que, uno de los activos más relevantes que una institución pueda tener es el capital humano, es por eso que, lo que más se destaca de esta teoría es el poder que pueden llegar a tener la motivación en los colaboradores y el sentirse pertenecientes a una empresa.

En segundo lugar, considerándose a las otras dos teorías que respaldan a la segunda variable, se puede mencionar que, por un lado, como lo manifiesta Kahr (2017) en su trabajo de estudio, la teoría funcionalista hace referencia al pensar y actuar de las personas según el espacio o realidad en donde desempeñan un rol. Y, por otro lado, la teoría gestaltista considera que las personas llegan a entender mejor su entorno de acuerdo a cómo lo perciben. Es decir, el cómo aprecian su contexto laboral va a repercutir en su pensar.

En resumidas palabras, la teoría funcionalista asume que las personas se desempeñan en cierto contexto y a medida que van desarrollándose, el ambiente también se ve afectado en esa dinámica. Mientras que la teoría gestaltista, supone que las personas, sin tener otra salida, solamente pueden adecuarse a su realidad laboral.

Después de haber comentado sobre algunas teorías que sustentan este estudio, se va a explayar a más detalle la variable uno. Al respecto, Llanos (2017) nomina que, la gestión de directivos es la que se responsabiliza de la orientación, coordinación y ejecución del proceso administrativo de la institución, organización y/o empresa, con el único fin de obtener una mejora continua. No obstante, para conseguir ello, se requiere que los directivos sean

no sólo grandes líderes, sino también que estén plenamente comprometidos con su labor.

Por su parte Herrera (2019), señala que la gestión directiva combina ciertas actividades y compromisos, tales como la coyuntura de patrimonio, la obtención de propósitos fijados, la fomentación de posibilidades de prosperidad y de medios comunicativos, la labor grupal, la salida y de dificultades y más. Por esa razón, los directivos deben orientar y comprometerse a gestionar de una manera pertinente y no caer en el hecho solo de administrar, fomentando la burocracia y no, el liderazgo.

Asimismo, Analuisa-Jácome, I. & Pila-Martínez, J. (2020), afirman que la gestión directiva determina el accionar de los directivos al planificar estratégicamente, teniendo en cuenta los propósitos planteados en la institución, en otras palabras, la gestión directiva se encarga de ver de qué manera se logrará concretar el propósito institucional y lograr la proyección que se hizo la institución. Además, acotan que la gestión directiva es la agrupación de actividades constituidas para la concretación de ideas en un tiempo establecido y que, el gestionar está relacionado con administrar.

Del mismo modo, López, E., García, L. & Martínez, J. (2019) sostienen que la gestión directiva es sumamente esencial en la institución, puesto que no basta con que el equipo directivo haga una muy buena planificación estratégica para la entidad si es que antes no se ha considerado las opiniones y sugerencias del recurso humano, el cual es parte de la comunidad educativa, y por tal razón es justo que expresen sus expectativas y necesidades dentro de la organización para así, hacer progresar la institución.

Así como también, MINEDU (2017) expresa que la gestión directiva contribuye significativamente en el aprendizaje de la plana estudiantil como también, en el desempeño de la plana docente, ya que es el director quien asegura que la institución educativa funcione adecuadamente, por tal motivo es primordial que exista una excelente gestión directiva dentro de las entidades educativas.

De igual manera, el Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación de Argentina (2019), añade que la gestión directiva es pieza fundamental en las escuelas, ya que ello permitirá a la plana estudiantil mejorar su rendimiento académico y así, fomentar la participación y contribución en su contexto con el fin de proyectarse con plena independencia. También, se menciona que una dirección escolar enriquecida es capaz de encaminar un fin común, superar los retos en el quehacer educativo y crear un adecuado ambiente de trabajo dentro de la institución.

Siguiendo con la explicación de la segunda variable, se puede considerar a Ramos (2017), quien asume que el clima institucional es propicio cuando se puede percibir en el entorno educativo a profesionales éticos, que inspiren confianza y por, sobre todo, que muestren franqueza y compañerismo entre todos dentro de la institución. Es la función primordial de un gestor directivo garantizar las buenas relaciones para una adecuada convivencia en la institución. Al mismo tiempo, Jáuregui y Louffat (2019), determinaron que el clima institucional es percibido dentro de la entidad, como, por ejemplo, las conductas, emociones e impresiones de los docentes entre ellos mismos y con los demás agentes del quehacer educativo.

Asimismo, Onetto (2017), cita que el clima institucional es sumamente relevante en una institución, ya que hay una relación entre lo que se intenta lograr una entidad y lo que el capital humano busca o aspira en la institución. Es decir, cada persona tiene necesidades y expectativas únicas, ello hay que tomar en consideración en una entidad, puesto que si un profesor da todo de sí y se esfuerza para lograr las metas establecidas y no es reconocido por su empeño, ya no se comprometerá en la concreción de los objetivos institucionales ni se identificará con la misma.

Al respecto, Pinedo (2020), indica que mantener un clima institucional provechoso faculta la consecución de las aspiraciones organizacionales, porque cuando dentro de la entidad se presencia reconocimiento y comunicación, es un indicador de que el ambiente que se fomenta entre el equipo directivo, la plana docente, la plana estudiantil y los apoderados es apropiado.

De tal manera, Álvarez (2017) declara que el clima institucional bueno se manifiesta a través del respeto, eficiencia, comunicación asertiva, motivación y la productividad del recurso humano dentro de una institución. Igualmente, mencionan Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H. y Durán, S. (2020) que el clima institucional es un componente imprescindible si es que una institución busca tener una excelente gestión, y más aún si se trata de la gestión directiva, asimismo se considera otros puntos influyentes como las relaciones interpersonales, ciertas competencias, motivación en el capital humano y su deber relacionado a elementos como misión y visión de la organización.

En cuanto a las dimensiones de la primera variable, se tiene a MINEDU (2021), que detalla cuatro dimensiones: estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria. Con respecto a la primera dimensión, es la que tiene propuestas en relación a estrategias en determinado tiempo a concretar. Además, de esta dimensión se encarga el plano directivo de los colegios con la intención de que todos los agentes educativos participen cuando se toman medidas en la institución. En cuanto a la segunda dimensión, es la que se encarga de hacer realidad lo establecido. Asimismo, quienes lideran esta dimensión es el comité operativo de la institución con el propósito de realizar actividades competentes. La dimensión tres es dirigida por la comisión que le compete ver temas de gestión pedagógica y la cuarta, la guía el comité de gestión del bienestar.

Por otro lado, Ramírez, C. (2004), plantea las siguientes dimensiones: fisiológica (la que hace referencia al esfuerzo físico que las tareas lo necesiten), psicológica (referida al esfuerzo mental y motivacional, la cual repercute en la conducta y personalidad de las personas), social o de estatus y reconocimiento (la que hace hincapié en las repercusiones del recurso humano con respecto a sus familiares y clima laboral), económica o de sustento (concerniente a las necesidades básicas de los que prestan servicios en la entidad, a su remuneración y garantía de cubrir las necesidades vitales de ellos y los suyos), de poder o jerarquía (alusiva a la autoridad y responsabilidad que un personal obtiene en la entidad, la cual va acorde a sus competencias y conocimientos en el área) y la humana (relacionada a la

estabilidad, desarrollo y seguridad personal que la entidad asegura al personal con el fin de concretar sus expectativas laborales).

En cuanto a la segunda variable, Segredo (2017) alude que el clima institucional cuenta con las siguientes dimensiones: motivación, liderazgo y comunicación. Cuando nos referimos a comunicación, París (2018) anuncia que esta se origina como una necesidad con el propósito de crear enlaces con otras personas. Asimismo, la comunicación es la interconexión de pensamientos entre dos o más seres humanos con el fin de interactuar y/o transmitir un mensaje. La comunicación dentro de una institución es clave, ello nos permitirá no solo hablar con otros (docentes, directivos, estudiantes o padres de familia), sino que también nos facilitará observar la conducta de los demás por cómo se expresan. En relación a la motivación Peña, H. & Villón, S. (2018) acotan que esta es la consecuencia de la interacción entre el capital humano e incentivo propuesta por la institución con la finalidad de propagar medios motivadores para los colaboradores a alcanzar la meta institucional. Y finalmente, con respecto a la tercera dimensión, Iglesias y Torres (2018) explican que la dirigencia está referida a la tarea realizada por el líder de una organización con sus colaboradores, la cual se basa en poner en práctica destrezas, competencias, habilidades y profesionalismo con el propósito de elevar significativamente tanto la eficacia como la eficiencia en la institución.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta indagación es aplicada, a causa de que su propósito, pues como lo mencionan Paniagua y Condori (2018), es la resolución de dificultades en determinado contexto. Asimismo, propone vías de cómo se puede mejorar o solucionar inconvenientes.

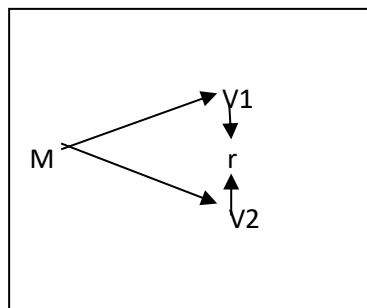
Además, en cuanto a su enfoque, es cuantitativo, ya que como lo afirman Cabezas, Andrade y Torres (2018), es cuantificable o medible. Aquí se procede a recolectar datos con el propósito de comprobar la hipótesis propuesta en el estudio, y se sustenta en medir numéricamente y analizar estadísticamente con la finalidad de la verificación de postulados y crear pautas de acciones.

En relación al método es hipotético-deductivo, ya que, según Paniagua y Condori (2018), se va de la hipótesis a la deducción para la obtención de la verdad o falsedad de los acontecimientos del estudio.

Referido al alcance es correlacional porque, de acuerdo con Gallardo (2017), su intención es manifestar cuánta relación hay en las variables analizadas. En un análisis correlacional se respeta una secuencia de acciones: medición, cuantificación, análisis y correlación de variables.

Por último, respecto al diseño es no experimental, a causa de, Cabezas et al. (2018), no existe manipulación intencionada de variables. Su objetivo es percibir cómo se llevan a cabo los acontecimientos en el contexto real y después sean analizados. En este caso, es transversal, puesto que la recaudación de información se da solo una vez.

Diseño de estudio



Dónde:

V1: Gestión directiva

V2: Clima institucional

M: Muestra

r: Nivel de correlación entre las variables 1 y 2

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión directiva

Definición conceptual: De acuerdo con Miranda (2016), esta es la combinación de actividades determinadas a conseguir metas y fines de una institución, la cual administra y coordina. Es como una labor ejercida interna y externamente, por esa razón los directivos que se encargan del control de las acciones de ámbito curricular y extracurricular, tratando de ser exitosos con el fin de brindar un quehacer pedagógico de calidad.

Definición operacional: Mientras que, Guerrero y Ayabaca (2020) establecen que es un proceso, el cual se encarga de la concretación, fortalecimiento y dinamización de la institución en tres dimensiones: administrativa, comunitaria y organizacional, las cuales serán esenciales para brindar una educación de calidad.

Variable 2: Clima institucional

Definición conceptual: En cuanto a clima institucional, se puede mencionar el aporte de Pacheco, Albán & García (2018), quienes plantean que es una pieza muy útil en el accionar en una institución para contribuir y lograr la excelencia en el ámbito académico.

Definición operacional: Al respecto, Segredo (2017) indica que el clima institucional considera los aspectos comunicativos, motivacionales y de liderazgo.

3.3. Población, muestra y muestreo

Por un lado, en relación a la cantidad de personas en total para este estudio, se considerará a 63 docentes tanto nombrados como contratados que ejercen en la Facultad de educación de una universidad pública de Ayacucho.

Según Arispe, Yangali, Guerrero, Rivera, Acuña y Arellano (2020), la población es la colección de asuntos que contienen determinaciones comunes y que están en un determinado contexto.

Por otro lado, el muestreo será probabilístico simple, puesto que como lo informa Arias (2020), implica escoger elementos considerando que todos cuenten con igual posibilidad de selección, asimismo se deben representar estadísticamente a través de una fórmula. Para efectos de este estudio la muestra se hallará tomando en consideración la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Veamos: n es cantidad estimada para ser la muestra, N indica el monto total que representa el universo, Z denota la confiabilidad, p señala la probabilidad de que el hecho se concrete exitosamente y la q alude a cuán probable es de que se lleve a cabo el suceso.

Reemplazando en la fórmula:

$$n = \frac{(63) \cdot (1.96)^2 (0.50) (0.50)}{(0.05)^2 \cdot (63 - 1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)} = 54, 25$$

Al final se tuvo como resultado de que 55 es la cantidad de docentes que representará la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A fin de adquirir detalles de una indagación es necesario considerar técnicas e instrumentos, las cuales de acuerdo con Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2017), son disposiciones y materiales que nos ayudarán a contrarrestar la hipótesis planteada en el estudio. Es así que, con fines de hacer la recogida de datos de la presente investigación, la encuesta será escogida como técnica.

Con respecto a una descripción sobre esta técnica, se tiene a Arias y Covinos (2021), quienes refieren que es mediante un instrumento: el cuestionario, el cual está dirigido a las personas que conforman la muestra del estudio. Asimismo, mencionan también que los instrumentos a utilizarse en la

investigación deben ser validados por expertos, quienes gracias a sus conocimientos en temas de metodología van a emitir un juicio y a valorarlos. Finalmente, para definir cuán confiables son los instrumentos elegidos se interpretarán estadísticamente con la providencia de correspondencia intrínseca llamada el coeficiente alfa de Cronbach.

Del mismo modo, el aspecto de confiabilidad en un instrumento para recolectar información es esencial, ya que permitirá que su aplicación sea de índole científico.

3.5. Procedimientos

En esta sección con fines de empezar a recaudar los datos requeridos, se procederá a realizar ciertas actividades, tales como: la redacción de un documento formal dirigido al personal encargado de una universidad pública de Ayacucho solicitando el permiso para tener toda la facilidad de llevar a cabo el estudio establecido en este escrito. Asimismo, se indicará que el estudio será de forma anónima.

Posteriormente a la aceptación de la solicitud, manifestar a la encargada que para fines de la recogida de información es pertinente tener los datos de los docentes como, por ejemplo, el correo electrónico y número de celular de cada uno de ellos para ponerme en contacto y comentarles de qué trata este trabajo de investigación y hacerles saber que se me ha permitido realizar mi estudio. Inmediatamente, enviarles las encuestas, las cuales se presentarán a través de un par de cuestionarios que serán diseñados en formularios de Google, debido a su practicidad y simplicidad para recopilar información.

Por último, hacer de conocimiento de los docentes que es infalible que resuelvan los cuestionarios, ya que su colaboración es de suma importancia para esta investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Terminando con la recaudación de información de los docentes seleccionados conformados por 55 docentes se tiene que empezar a analizarla, ordenarla utilizando el programa Excel según las variables y

dimensiones. Como los cuestionarios de Google forms presentará contestaciones cualitativamente, las preguntas serán recopilados mediante la escala de Likert.

En seguida, se procederá a analizar la información de manera descriptiva considerándose el programa SPSS, ya que este permitirá la creación de gráficos de barras y tablas cruzadas con la finalidad mejor interpretación de data.

Para terminar, se seleccionará la prueba estadística adecuada con la intención de verificar la hipótesis del presente estudio y para el hallazgo de la correlación se considerará a la de Spearman, lo cual facilitará redactar, concluir y recomendar en esta investigación.

3.7. Aspectos éticos

Considerando la parte ética de este trabajo se puede decir que para estos efectos aplicó pertinentemente las normas APA. Asimismo, se ha respetado el esquema facilitado por la Escuela de posgrado para realizar este estudio. De igual manera, en todos los aportes estipulados en la referencia teórica se mencionaron a los investigadores. Al mismo tiempo, los instrumentos para fines de recolectar información serán validados por el juicio de expertos. También, es esencial comentar que indiferentemente del resultado de este estudio lo que se pretende es incrementar el interés en investigar sobre este tema y analizar la situación frente a esta problemática en dicha población. Por último, se ha tenido en consideración factores éticos serviciales, justos, no maleficentes y autónomos.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

A fin de conocer la postura de cada variable y de sus dimensiones se realizará tabla de frecuencia absoluta y relativas, con sus respectivos niveles alto, medio y bajo.

Tabla 1

Tabla de análisis descriptivo de la gestión directiva vs el clima institucional

Variable/Dimensión	Nivel	Puntaje	ni	%
Clima institucional	Alto	49 - 64	6	10.9%
	Medio	32 - 48	47	85.5%
	Bajo	16 - 31	2	3.6%
Gestión directiva	Alto	46 - 60	6	10.9%
	Medio	31 - 45	45	81.8%
	Bajo	16 - 30	4	7.3%
Estratégica	Alto	10 - 12	8	14.5%
	Medio	6 - 9	46	83.7%
	Bajo	3 - 5	1	1.8%
Administrativa	Alto	22 - 28	4	7.3%
	Medio	14 - 21	49	89.1%
	Bajo	7 - 13	2	3.6%
Pedagógica	Alto	10 - 12	5	9.1%
	Medio	6 - 9	47	85.4%
	Bajo	3 - 5	3	5.5%
Comunitaria	Alto	7 - 8	4	7.3%
	Medio	4 - 6	50	90.9%
	Bajo	2 - 3	1	1.8%

Para la variable clima institucional, el 85.5% de los docentes indica que su clima institucional se estima un nivel medio, el 10.9% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo.

Para la variable gestión directiva, el 81.8% de los docentes indica que la gestión directiva se encuentra en un nivel medio, el 10.9% en un nivel alto, y el 7.3% en un nivel bajo.

Para la dimensión estratégica, el 83.7% de los docentes indica que la dimensión estratégica se encuentra en un nivel medio, el 14.5% en un nivel alto, y el 1.8% en un nivel bajo.

Para la dimensión administrativa, el 89.1% de los docentes indica que la dimensión administrativa se encuentra en un nivel medio, el 7.3% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo.

Para la dimensión pedagógica, el 85.4% de los docentes indica que la dimensión pedagógica se encuentra en un nivel medio, el 9.1% en un nivel alto, y el 5.5% en un nivel bajo.

Para la dimensión comunitaria, el 90.9% de los docentes indica que la dimensión comunitaria se encuentra en un nivel medio, el 7.3% en un nivel alto, y el 1.8% en un nivel bajo.

Análisis inferencial

Con el propósito de percibir la correlación entre variables y de sus dimensiones.

Tabla 2

Tabla de la gestión directiva vs el clima institucional

		Gestión directiva	Clima institucional	
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1	0.823**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Clima institucional	Coefficiente de correlación	0.823**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

En la tabla 2, el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0.823, que determinó una correlación positiva alta, en otros términos, a mejor gestión directiva, mejor será el clima institucional.

Asimismo, teniéndose un valor de probabilidad ($p=0.000$) y siendo este inferior al valor 0.05 se decidió rechazar la hipótesis nula y admitir la alterna.

En ese sentido, se deduce que, sí existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Tabla 3*Tabla de la gestión directiva en la dimensión estratégica vs el clima institucional*

		D. Estratégica	Clima institucional	
Rho de Spearman	D. Estratégica	Coeficiente de correlación	1	0.641**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.641**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

En la tabla 3, el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0.641, que indicó una correlación positiva moderada, es decir, a mejor gestión directiva en la dimensión estratégica, mejor será el clima institucional.

Donde se tiene un valor de probabilidad ($p=0.000$), el cual es inferior al valor 0.05, por eso se refuta la hipótesis nula y se acepta la alterna.

En otras palabras, sí existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva en la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Tabla 4*Tabla de la gestión directiva en la dimensión administrativa vs el clima institucional*

		D. Administrativa	Clima institucional
Rho de Spearman	D. Administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1 0.781** 55
	Clima institucional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.781** 1 0.000 55

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

En la tabla 4, el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0.781, el cual indicó una correlación positiva alta, en otras palabras, a mejor gestión directiva en la dimensión administrativa, mejor será el clima institucional.

Al mismo tiempo con un valor de probabilidad ($p=0.000$), siendo inferior al valor 0.05, rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la alterna.

Llegando a la concluir que, sí existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva en la dimensión administrativa y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Tabla 5*Tabla de la gestión directiva en la dimensión pedagógica vs el clima institucional*

		D. Pedagógica	Clima institucional	
Rho de Spearman	D. Pedagógica	Coeficiente de correlación	1	0.645**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.645**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

En la tabla 5, el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0.645, el cual indicó una correlación positiva moderada, es decir, a mejor gestión directiva en la dimensión pedagógica, mejor será el clima institucional.

Contándose con un valor de probabilidad ($p=0.000$), y siendo inferior al valor 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Concluyéndose que, sí existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva en la dimensión pedagógica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Tabla 6*Tabla de la gestión directiva en la dimensión comunitaria vs el clima institucional*

			D. Comunitaria	Clima institucional
Rho de Spearman	D. Comunitaria	Coeficiente de correlación	1	0.757**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	55	55
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.757**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	55	55

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

En la tabla 6, el coeficiente de Rho de Spearman se obtuvo 0.757, el cual indicó una correlación positiva alta, entonces, a mejor gestión directiva en la dimensión comunitaria, mejor será el clima institucional.

Donde el valor de probabilidad ($p=0.000$) es inferior al valor 0.05, así que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

En otras palabras, sí existe una relación directa y significativa entre la gestión directiva en la dimensión comunitaria y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Resultados inferenciales

Hipótesis general

H0: No existe relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

H1: Sí existe relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión

La significancia p es menor que α , se rechaza H_0 .

La significancia p es mayor que α , se acepta H_0 .

Prueba estadística

Tabla 7

Tabla de correlación entre la gestión directiva en la dimensión administrativa y el clima institucional

			Gestión directiva	Clima institucional
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1	0.823**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N	55	55	
	Clima institucional	Coeficiente de correlación	0.823**	1
Sig. (bilateral)		0.000		
N		55	55	

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

Decisión estadística

Puesto que $p = 0.000$, es menor que 0.05 , se rechaza H_0 , y se acepta H_1 . En otros términos, sí existe relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

V. DISCUSIÓN

Este estudio determina la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, aceptándose la hipótesis alterna primordial, la cual manifiesta una correlación significativa, positiva y alta entre la gestión directiva y el clima institucional, el coeficiente de Rho de Spearman 0,823 con un nivel de significancia de 0,01, también dichos hallazgos tienen soporte con los resultados descriptivos donde el 85.5% de la muestra de docentes indica que su clima institucional se estima en un nivel medio, el 10.9% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo. Asimismo, en cuanto a la gestión directiva, el 81.8% de los docentes indica que esta se encuentra en un nivel medio, el 10.9% en un nivel alto y el 7.3% en un nivel bajo. Además, con respecto a la dimensión estratégica de la gestión directiva, el 83.7% de los docentes indica que esta dimensión se encuentra en un nivel medio, el 14.5% en un nivel alto, y el 1.8% en un nivel bajo. Relacionado con la dimensión administrativa, el 89.1% de los docentes indica que esta se encuentra en un nivel medio, el 7.3% en un nivel alto, y el 3.6% en un nivel bajo. También, para la dimensión pedagógica, el 85.4% de los docentes afirma que esta se encuentra en un nivel medio, el 9.1% en un nivel alto, y el 5.5% en un nivel bajo. Y finalmente, en relación a la dimensión comunitaria, el 90.9% de los docentes establece que esta se encuentra en un nivel medio, el 7.3% en un nivel alto, y el 1.8% en un nivel bajo.

Estos hallazgos coinciden con los de Sagredo L. y Castelló A. (2019), quienes en su artículo analizaron la correlación entre las variables gestión directiva, motivación y contingencia por parte de la plana docente en instituciones para adultos del Biobío, Chile. Los alcances del presente trabajo mostraron que hubo una correlación positiva y significativa entre las variables ya anteriormente indicadas.

Del mismo modo, Niebles, W., Hoyos, L., & De, S. (2019), quienes, mediante el coeficiente estadístico de Pearson, el cual indicó la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño docente.

Estadísticamente, se obtuvo una correlación de 0,95; lo cual conllevó a mencionar que las variables se relacionan entre sí.

En la investigación de Bueno D. y Orozco L. (2019), donde la única variable similar fue el clima organizacional, gracias al cálculo del coeficiente de correlación de Pearson se halló una correlación significativa ($p= 0, 798$) entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. En este caso, los resultados, en cierta forma, sí coinciden con los míos. De igual manera, en el trabajo de Buenaño J. (2020), donde para contrastar la hipótesis se aplicó una técnica llamada escalamiento óptimo, la cual ayudó a determinar correlaciones bivariadas entre las variables de estudio. Mencionándose que existe una relación directa del clima organizacional y la satisfacción laboral de docentes con un valor de 0, 56; lo cual permite afirmar que en cierta medida hay también una concordancia con el resultado de mi estudio.

En cuanto a los resultados del estudio de Cazucá, Bustos P. y González J. (2021), quienes pretendieron hacer una comparación descriptiva entre los procesos de la gestión directiva y su contribución para el ingreso de escolares del nivel secundario a la universidad. El resultado de este conllevó a mencionar que la propuesta investigativa tuvo un impacto social positivo en los agentes educativos del colegio donde se realizó esta indagación. Aquí se puede mencionar que lo obtenido concuerda, en cierta forma, con mi trabajo, ya que se menciona cuán relevante es la gestión directiva, en especial, en una universidad.

Con respecto al trabajo de Mestra O. (2020), donde la observación directa y la entrevista fueron los instrumentos, que luego de haber sido aplicados, se llevó a cabo una triangulación de la información obtenida, lo cual determinó concluir que el clima institucional depende del tipo de liderazgo que se aplique en una escuela. Asimismo, se menciona que hubo una diferencia en cómo el trabajo en equipo, la motivación y la delegación son percibidos por la plana docente. Además, en los resultados se consideró pertinente mencionar que se nota un inconformismo en las instituciones de estudio. En cuanto a cuán concordante con mis resultados es este trabajo, pues se puede

decir que se le da énfasis a cuanto relevante es la forma de gestionar de un líder.

Igualmente, en los resultados adquiridos en la investigación de Quiroz S. (2019), se determinó la relación significativa entre sus variables liderazgo directivo y el clima organizacional, las cuales fueron percibidas por los docentes.

El autor añade que el liderazgo directivo es muy esencial en cualquier organización. De alguna u otra manera este aspecto está relacionado con los resultados de mi estudio, puesto que el liderazgo directivo es óptimo, igual lo será el clima organizacional.

Relacionados a los resultados de estudios nacionales que se encontraron similares a los míos, tenemos al de Córdova J. (2017), donde se indicó una correlación significativa moderada entre las variables de este trabajo: habilidades directivas y clima institucional. Sin embargo, entre las habilidades directivas y la capacidad organizacional existe una débil correlación. En esta situación, el resultado principal sí coincide con el mío, aunque la variable de gestión directiva haya sido reemplazada por habilidades directivas.

Conjuntamente, el resultado del trabajo de Rázuri, J. (2019), mostró que existe la relación entre gestión directiva y clima escolar en los maestros de un determinado centro educativo, el cual se comprobó con el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho = 0.876$, p. valor = $0.000 < 0.01$). Aquí también se evidencia que efectivamente sí existe tal relación entre las variables mencionadas al igual que en mi trabajo de estudio.

De la misma manera, en el trabajo de investigación de Polanco J. (2019), después del respectivo análisis se obtuvo como resultado sí existe relación entre sus variables: la gestión directiva y el clima organizacional. Además, estadísticamente se indica que los niveles son los propicios para que se pueda presenciar eficacia en la gestión. También se puede apreciar que en este resultado hay coincidencia con el mío.

Por un lado, Guillen, R. (2020), según los resultados de su estudio, manifestó que hay una relación estadísticamente significativa de 0.898 positiva alta entre gestión directiva y clima laboral en una institución educativa pública, con un nivel de confianza del 95% y 5% de probabilidad de error. Así

pues, aquí también se confirma la correlación entre sus variables como en mi caso.

Por otro lado, luego de tener los resultados del trabajo de Pintado, A. (2022), se halló la existencia de una relación significativa entre la gestión directiva y clima organizacional en docentes de una institución educativa particular, con un coeficiente de correlación de $Rho = 0.937$ y un $p. \text{ valor} = 0.000 < 0.01$, lo cual indicó una correlación alta y significativa al nivel 0.01 . Ello determina que este resultado también concuerda con el mío.

Otro investigador como Castillo H. (2022) obtuvo como resultado de su trabajo de investigación que existe una incidencia significativa entre las habilidades directivas y el clima institucional en una institución educativa pública.

Su valor del coeficiente de 0.706 y un R^2 de 49.84% demostró una correlación positiva alta. Una vez más se puede decir que los resultados del estudio concuerdan con los míos.

Finalmente, en los resultados del estudio de Iparraguirre M. (2020) se determinó que existe una relación directa ($Rho = 0.612$) y altamente significativa ($p. \text{ valor} = 0.000 < 0.010$) entre el clima institucional y gestión universitaria. Cabe destacar que en este trabajo la muestra de estudio fueron estudiantes (282) y no, docentes como en los casos anteriores. Asimismo, mencionar que en este caso el resultado principal también concuerda con el mío.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se estableció que la gestión directiva se relaciona de forma positiva, alta y significativa con el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022; con un Rho de Spearman 0. 823 y un p. valor 0. 000 < 0.05.

Segunda:

Se determinó que la gestión directiva en la dimensión estratégica se relaciona positiva, moderada y significativamente con el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022; con un Rho de Spearman 0. 641 y un p. valor 0. 000 < 0.05.

Tercera:

Se estipuló que la gestión directiva en la dimensión administrativa se relaciona de modo positivo, alto y significativamente con el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022; con un Rho de Spearman 0. 781 y un p. valor 0. 000 < 0.05.

Cuarta:

Se concluyó que la gestión directiva en la dimensión pedagógica se relaciona positiva, moderada y significativamente con el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022; con un Rho de Spearman 0. 645 y un p. valor 0. 000 < 0.05.

Quinta:

Se dedujo que la gestión directiva en la dimensión comunitaria se relaciona de manera positiva, alta y significativamente con el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022; con un Rho de Spearman 0. 757 y un p. valor 0. 000 < 0.05.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A la plana directiva, seguir con la implementación de su plan de mejora periódicamente teniendo en cuenta las dimensiones de la gestión directiva, con el propósito de lograr un adecuado clima institucional en los docentes.

Segunda:

A la plana directiva, llevar a cabo ciertos talleres dirigidas a los maestros sobre actualización docente con la finalidad de mejorar su quehacer en aula.

Tercera:

A la plana directiva, hacer charlas motivadoras y/o dinámicas juntamente con los profesores, con la intención de lograr no solo que interactúen, sino también que se interrelacionen entre ellos.

Cuarta:

A la plana docente, estar dispuesta a participar en las variadas actividades, eventos y/o reuniones convocadas por los directivos, de esa manera podrán exponer sus puntos de vista respecto a los temas a presentarse y tratarse. El fin será siempre buscar el modo de brindar un excelente servicio educativo universitario.

Quinta:

A los futuros indagadores, estudiar y analizar la misma problemática a nivel experimental si fuera posible también en universidades tanto estatales como particulares, ya que no se cuenta con muchas tesis en esas instituciones de educación superior.

REFERENCIAS

- Álvarez, F. (2017). El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla. [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional UDA. http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105_franciscoalvarezvalencia.pdf
- Analuisa-Jácome, I. & Pila-Martinez, J. (2020). Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0, 8(2), 5-15, DOI: <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Arias, J. (2020). Guía para la elaboración. Ed. José Luis Arias Gonzales.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Ed. Enfoques Consulting EIRL.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado. Ed. Universidad Internacional del Ecuador. Guayaquil, Ecuador.
- Buenaño, J. (2020). Prácticas de los recursos humanos, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: Modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador. [tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. Repositorio Institucional UNLP. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/129699/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bueno, D. y Orozco L. (2019). Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira. [tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira]. Repositorio Institucional UTP. <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/7f00c578-eddb-419f-94a3-0bb9ca1b965f/content>
- Bustos, P. y González, J. (2021). Análisis de los procesos de la gestión directiva como eje articulador para promover el acceso a la educación superior en la I.E Buenos Aires - Cazucá – Soacha. [tesis de pregrado, Universidad Distrital Francisco José De Caldas]. Repositorio Institucional UDISTRITAL. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/28430/BustosAcostaPaolaAndrea%26Gonz%c3%a1lezCamargoJulio2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- Castillo, H. (2022). Habilidades directivas en el clima institucional en una institución educativa del distrito de El Porvenir – 2021. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86125/Castillo_LH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, J. (2017). Habilidades directivas y clima institucional en la Red 12, Ugel 06 - ATE, 2017. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8499/Cordova_RJT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Manual Autoinformativo Interactivo. Universidad Continental.

- Guerrero, P., & Ayabaca, D. (2020). El director escolar como líder de la comunidad educativa. *Sociedad & Tecnología*, 3(1), 29–38. <https://doi.org/10.51247/ST.V3I1.59>
- Guillen, R. (2020). Gestión directiva y clima laboral de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, Ayacucho - 2018. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4945/Rosa%20GUILLEN%20LEON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Helmut Sy Corvo. (25 de 04 de 2022). <https://www.lifeder.com/>. Obtenido de <https://www.lifeder.com/>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, P. (2018). Metodología de la Investigación. Editorial Mc GrawHill. México.
- Herrera, Y. (2019). Evaluación de la Gestión Directiva en el Mejoramiento Institucional del Colegio Los Alpes IED. [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1606>.
- Iglesias, A. L., y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192018000100016&script=sci_arttext&tIng=en
- Iparraguirre, M. (2020). Clima institucional y gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo - 2020. [tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3253>

- Jáuregui, K., y Louffat, E. (2019). Cultura y clima organizacional: fundamentos e instrumentos. Pearson Educación. <http://www.ebooks7-24.com/?il=10382>
- Kahr, M. (2017). Clima institucional escolar y gestión directiva. [tesis de pregrado, Universidad Abierta Interamericana]. Repositorio Institucional UAI. <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC105803.pdf>
- Llanos, R. (2017). Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10642>
- López E., García L. & Martínez J. (2019). La gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo vol.9 no.18 Guadalajara. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.471>
- Mestra, O. (2020). Incidencia del estilo de liderazgo de los rectores en la gestión de las Instituciones Educativas oficiales de la ciudad de Montería. [tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología]. Repositorio Institucional UMECIT. <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/2956/Tesis%20Olga%20Lucia%20Mestra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- MINEDU (2017). Currículo Nacional. Ministerio de Educación. <https://acortar.link/1jvd>
- MINEDU (2021). Gestión escolar de instituciones educativas públicas de educación básica. Lima. https://www.ugel05.gob.pe/sites/default/files/2021-04/4_21abril2021_OM_013_APP_GESTION_ESCOLAR_IIIEE.pdf

- MINEDU (2022). Marco de buen desempeño del directivo. Lima: MINEDU.
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Nación. (2019). Autoevaluación Aprender. Gestión directiva. Argentina.
<https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/gestion-directiva.pdf>
- Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. RIDE. Revista Iberoamericana de Investigación y Desarrollo Educativo. Guadalajara jul./dic. 2016.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200562#aff1
- Niebles, W., Hoyos, L., & De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. Saber, Ciencia Y Libertad, 14(2), 283–294.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Ñaña, J., y Huaranga, H. V. (2020). Gestión directiva y desempeño docente en el distrito de Callería, Sendas, 1(4), 29-37.
<https://doi.org/10.47192/rcs.v1i4.50>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A. (2017). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ed. Ediciones de la U. Bogotá, Colombia.
- Onetto, F. (2017). Clima institucional y factor humano. En Magisterio.com.co.
<https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>
- Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de

Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189.
<http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., y Durán, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*, 41(29), 1-17.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Paniagua, F. & Condori, P. (2018). *Investigación científica en educación*. Ed. Porfirio Condori Ojeda. Juliaca, Perú.

París, J. (2018). *Comunicación esencial: El paradigma del marketing esencial aplicado al diseño y comunicación visual*. Editorial Diseño. Argentina.

Peña, H. & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*. Vol. 3, N° 7 - pág. 177/192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pinedo, D. (2020). *Relación entre la gestión directoral y el clima institucional de la Red Educativa N° 08 de educación inicial en la UGEL de Coronel*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Institucional UNU.
http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4416/UNU_MAESTRIA_2020_TM_DINA-PINEDO-CORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pintado, A. (2022). *Gestión directiva y clima organizacional en docentes de una Institución Educativa Particular de Tumbes, 2021*. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78334/Pintado_GA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Plan Estratégico Institucional (2015-2021). Oficina de planificación y presupuesto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de

Huamanga.

<https://www.unsch.edu.pe/licenciamiento/MV1.%20PLAN%20ESTRAT%C3%89GICO%20INSTITUCIONAL%202015%20-%202021..pdf>

Polanco, J. (2019). Gestión directiva y clima organizacional de la institución educativa N° 16460 José Carlos Mariátegui Yandiluzza – San Ignacio. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44778/Polanco%20EJL%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pulido, A. (12 de 03 de 2018). Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5537/553762463006/553762463006.pdf>.

Quiroz, S. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción. [tesis doctoral, Universidad de Alcalá]. Repositorio Institucional UAH. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/50832/Tesis%20Sandra%20Ximena%20Quiroz%20Avila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez C. (2004). La gestión administrativa en las instituciones educativas. Ed. Limusa. México.

Ramos, O. (2017). Administración de la Calidad Educativa. Bogotá: Prentice Hill.

Rázuri, J. (2019). Gestión directiva y clima escolar en una institución educativa pública del Callao. [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37592/R%c3%a1zuri_MJV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sagredo L., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. Revista Actualidades Investigativas en Educación, 19(2), 1-23. <https://doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>

Segredo, A. (2017). Propuesta de instrumento para el estudio del clima organizacional. Revista Correo científico médico de Holguin. <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2017/ccm133n.pdf>

UNICEF (2018). Manual de gestión para directores de instituciones educativas. <https://unesdoc.unicef.org/ark:/48223>

World Economic Forum (2018). Education. <http://reports.weforum.org/globalcompetitiveness-index-2017-2018/competitivenessrankings/#series=GCI.A.04.02>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Gestión directiva y clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022						
Autora: Lizbeth Jobita Huamán Chuquipoma						
Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.	Hipótesis general Sí existe relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.	Variables			
			Variable 1: Gestión directiva			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?	Objetivos específicos Identificar la relación entre la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.	Hipótesis específicas Sí existe relación entre la dimensión estratégica y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.	Estratégica	Proyectos y cambios estratégicos Monitoreo Eficacia de procesos y proyectos	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre
			Administrativa	Provisión de recursos necesarios Control del cumplimiento de las normas Organización formal del establecimiento Distribución del poder Manejo, circulación, tratamiento, producción y ordenamiento de información	4,5,6,7,8,9,10	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre
¿Cuál es la relación entre la dimensión administrativa y la comunicación en docentes de la Facultad de Educación de	Determinar la relación entre la dimensión administrativa y la comunicación en docentes de la Facultad de Educación de	Sí existe relación entre la dimensión administrativa y la comunicación en docentes de la Facultad de Educación de				

<p>una universidad pública en Ayacucho, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión pedagógica y la motivación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?</p>	<p>una universidad pública en Ayacucho, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y la motivación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.</p>	<p>universidad pública en Ayacucho, 2022.</p> <p>Sí existe relación entre la dimensión pedagógica y la motivación en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.</p>	<p>Pedagógica</p>	<p>Análisis y comprensión de prácticas pedagógicas</p> <p>Procesos de enseñanza y aprendizaje</p> <p>Criterios de evaluación y de promoción</p>	<p>11,12,13</p>	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>1-4</p> <p>1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre</p>
<p>¿Cuál es la relación entre la dimensión comunitaria y el liderazgo en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dimensión comunitaria y el liderazgo en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.</p>	<p>Sí existe relación entre la dimensión comunitaria y el liderazgo en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.</p>	<p>Comunitaria</p>	<p>Participación de miembros de la comunidad educativa</p> <p>Intercambio de ideas entre la institución y los sujetos de la sociedad</p>	<p>14,15</p>	<p>Escala ordinal tipo Likert</p> <p>1-4</p> <p>1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre</p>

Variable 2: Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
Comunicación	Conocimiento de la misión, visión y valores Uso de medios de comunicación adecuados	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre
Motivación	Participación Productividad Absentismo Rotación de personal Contratación de personal Capacidad para identificar emociones de los demás	4,5,6,7	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre
Liderazgo	Autoconfianza Responsabilidad Capacidad para generar confianza	8,9,10,11,12,13,14,15,16	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca

				<p>Conocimiento de fortalezas y debilidades</p> <p>Empatía</p>		<p>2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre</p>
--	--	--	--	--	--	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Explicativa</p> <p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal y correlacional-causal</p>	<p>Población: 63 estudiantes</p> <p>Muestra: 55 docentes</p> <p>Muestreo: Probabilístico simple</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Lizbeth Jobita Huamán Chuquipoma</p> <p>Año: 2022</p> <p>Lugar: Huamanga, Ayacucho</p> <p>Variable 2: Clima institucional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Lizbeth Jobita Huamán Chuquipoma</p> <p>Año: 2022</p> <p>Lugar: Huamanga, Ayacucho</p>	<p>Descriptiva: El uso del análisis descriptivo permitirá elaborar y presentar la información obtenida a través de tablas de frecuencia y porcentajes cuantitativamente para así detallar cómo se comportan las variables de investigación y sus respectivas dimensiones, representándolas en gráficos de barras en función de los objetivos planteados en este estudio.</p> <p>Inferencial: Se pasará a utilizar la prueba de la normalidad para corroborar los datos en el nivel inferencial, del mismo modo, se empleará la regresión logística ordinal para la prueba de la hipótesis identificando el nivel de influencia de la variable de planificación respecto a la de desempeño docente.</p>

ANEXO 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN						
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión directiva	De acuerdo con Miranda (2016), esta es la combinación de actividades determinadas para conseguir metas y fines de una institución, la cual administra y coordina. Es como una labor ejercida interna y externamente, por esa razón los directivos que se encargan del control de las acciones de ámbito curricular y extracurricular, tratando de ser exitosos con el fin de brindar un	Mientras que, Guerrero y Ayabaca (2020) establecen que es un proceso, el cual se encarga de la concreción, fortalecimiento y dinamización de la institución en tres dimensiones: administrativa, comunitaria y organizacional, las cuales serán esenciales para brindar una educación de calidad.	Estratégica	Proyectos y cambios estratégicos	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre
				Monitoreo		
				Eficacia de procesos y proyectos		
			Administrativa	Provisión de recursos necesarios	4,5,6,7,8,9,10	
				Control del cumplimiento de las normas		
				Organización formal del establecimiento		
				Distribución del poder		
			Pedagógica	Análisis y comprensión de prácticas pedagógicas	11,12,13	
				Procesos de enseñanza y aprendizaje		
				Criterios de evaluación y de promoción		

	quehacer pedagógico de calidad.		Comunitaria	Participación de miembros de la comunidad educativa Intercambio de ideas entre la institución y los sujetos de la sociedad	14,15	
Clima institucional	En cuanto a clima institucional, se puede mencionar el aporte de Pacheco, Albán & García (2018), quienes plantean que es una pieza muy útil en el accionar en una institución para contribuir y lograr la excelencia en el ámbito académico.	Al respecto, Segredo (2017) indica que el clima institucional considera los aspectos comunicativos, motivacionales y de liderazgo.	Comunicación	Conocimiento de la misión, visión y valores	1,2,3	Escala ordinal tipo Likert 1-4 1= Nunca 2= Generalmente 3= Ocasionalmente 4= Siempre
				Uso de medios de comunicación adecuados		
			Motivación	Participación	4,5,6,7	
				Productividad		
				Absentismo		
			Liderazgo	Rotación de personal	8,9,10,11,12,13,14,15,16	
				Contratación de personal		
Capacidad para identificar emociones de los demás						
Autoconfianza						
Responsabilidad						
Capacidad para generar confianza						
Conocimiento de fortalezas y debilidades						
Empatía						

ANEXO 3

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN DIRECTIVA

ÍTEMS	1	2	3	4
Primera variable: Gestión directiva	Nunca	Generalmente	Ocasionalmente	Siempre
<i>Dimensión 1: Estratégica</i>				
Las directrices estratégicas de la facultad son claras para la plana docente.				
Los docentes consideran que el control y supervisión (monitoreo) de sus actividades son útiles y beneficiosos tanto para la facultad como para ellos mismos.				
El quehacer del directivo es eficaz dentro de la facultad.				
<i>Dimensión 2: Administrativa</i>				
Considera que en la facultad se aplican diferentes técnicas y procedimientos para darle un uso más eficiente a los recursos humanos, financieros y materiales.				
Considera que la ejecución de las políticas, normas y procedimientos de la facultad son controlados.				
La organización de la distribución del espacio de trabajo para los docentes es la adecuada dentro de la facultad.				
A la plana docente se le delega funciones extras a su labor pedagógico dentro de la facultad.				
Se tiene el control del manejo y circulación informativa de los elementos y recursos con los que se cuenta dentro de la facultad.				
La plana docente está satisfecha con el proceso de atención, solución de quejas y reclamaciones de la facultad.				
Dentro de la facultad se manifiesta una adecuada gestión de información.				
<i>Dimensión 3: Pedagógica</i>				
El directivo convoca reuniones para tratar con los docentes temas sobre la práctica pedagógica en la facultad.				
La plana docente es elogiada por el directivo a causa de los resultados de enseñanza y aprendizaje dentro de la facultad.				
El directivo coordina con la plana docente los criterios a considerarse para la evaluación del estudiantado.				
<i>Dimensión 4: Comunitaria</i>				
El directivo permite que los docentes y estudiantes participen en eventos donde ameriten su presencia y opinión.				
Se establece y mantiene una buena relación y comunicación entre el directivo, la plana docente, el estudiantado y demás integrantes de la sociedad.				

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

ÍTEMS	1	2	3	4
Segunda variable: Clima institucional	Nunca	Generalmente	Ocasionalmente	Siempre
<i>Dimensión 1: Comunicación</i>				
Tiene presente las metas de la facultad a corto, medio y largo plazo.				
Los valores institucionales se ponen en práctica dentro de la facultad.				
Considera que la comunicación fluye bien dentro de la facultad.				
<i>Dimensión 2: Motivación</i>				
Se le permite participar en eventos que requieran su opinión dentro de la facultad.				
Tiene las herramientas necesarias para llevar a cabo sus funciones dentro de la facultad.				
Se recompensa la buena asistencia de los docentes dentro de la facultad.				
Se cuenta con la plana docente adecuada y se satisfacen las necesidades de la misma dentro de la facultad.				
<i>Dimensión 3: Liderazgo</i>				
El proceso de contratación docente es largo en la facultad.				
Se establece un periodo de prueba en el contrato docente de la facultad.				
Los docentes recién contratados reciben una grata bienvenida e inducción detallada sobre sus funciones por parte de los directivos.				
Los directivos provocan las mejores emociones en sí mismos y en los docentes día a día.				
Los directivos se muestran auto confiados y ello impacta positivamente en los docentes.				
Uno de los valores más practicados por los directivos es la responsabilidad.				
Los directivos brindan confianza a los docentes.				
Los directivos son conscientes de los aspectos positivos y negativos de la facultad.				
Los directivos son comprensivos con los docentes están pasando por momentos difíciles.				

1. CALDERON CALDERON, CARLOS ENRIQUE

DNI 17894526

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Carlos Enrique Calderón Calderón**
DNI: **17894526**Especialidad del validador: **Licenciado en Educación – Doctor en Ciencias de la Educación**

15 de mayo del 2022

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.


Firma del Experto Informante

CALDERON CALDERON, CARLOS ENRIQUE DNI 17894526	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 14/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2015 Fecha egreso: 28/02/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
--	---	--

2. MIRANDA NARVAEZ, SHIRLEY DESIREE

DNI 40051394

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Shirley Desirée Miranda Narváz DNI: 40051394

Especialidad del validador: Dra. Ciencias de la Educación. Ms. Gestión y autoevaluación de la calidad educativa. Licenciada en Educación Secundaria. Mención Idiomas.

Trujillo, 14 de mayo del 2022

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.


Firma del Experto Informante.

MIRANDA NARVAEZ, SHIRLEY DESIREE DNI 40051394	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 14/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/05/2015 Fecha egreso: 28/02/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
---	--	--

3. ALDAMA FLORES, CLAVER JULIO

DNI 17878453

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. ALDAMA FLORES CLAVER JULIO

DNI: 17878453

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias de la Educación

Trujillo, 10 de mayo del 2022.

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.


Firma del Experto Informante.

ALDAMA FLORES, CLAVER JULIO DNI 17878453	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/03/2014 Fecha egreso: 18/12/2015	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU
--	---	--

ANEXO 5

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach

Variable 1: Gestión directiva

Muestra Piloto: Se utilizó una muestra piloto de n = 15 docentes.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de ítems del instrumento.

ΣS_i = Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_t = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	15

Fuente: Software SPSS v.26

El índice de confiabilidad hallado es 0.885 > 0.70, es confiable.

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Menos de 0.50	No es confiable
0.51 a 0.60	Confiabilidad pobre
0.61 a 0.70	Confiabilidad débil
0.71 a 0.80	Confiabilidad aceptable
0.81 a 0.90	Confiabilidad buena
Más de 0.90	Confiabilidad excelente

Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo el valor de 0.885, ello indica que el instrumento utilizado para medir la variable gestión directiva presenta una buena confiabilidad.

Prueba de confiabilidad

Alfa de Cronbach

Variable 2: Clima institucional

Muestra Piloto: Se utilizó una muestra piloto de n = 15 docentes.

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de ítems del instrumento.

ΣS_i = Sumatoria de las varianzas de los ítems.

S_t = Varianza de la suma de los ítems.

α = Coeficiente alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,870	16

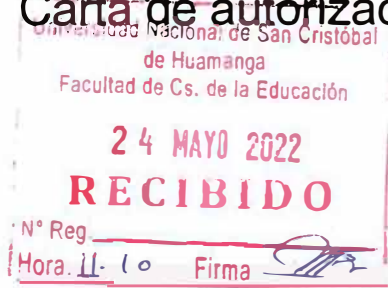
Fuente: Software SPSS v.26

El índice de confiabilidad hallado es $0.870 > 0.70$, es confiable.

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Menos de 0.50	No es confiable
0.51 a 0.60	Confiabilidad pobre
0.61 a 0.70	Confiabilidad débil
0.71 a 0.80	Confiabilidad aceptable
0.81 a 0.90	Confiabilidad buena
Más de 0.90	Confiabilidad excelente

Mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se obtuvo el valor de 0.870, lo cual indica que el instrumento utilizado para medir la variable clima institucional presenta una buena confiabilidad.

Carta de autorización para aplicar instrumentos de investigación



Huamanga, 24 de mayo de 2022

SOLICITUD: Permiso para aplicar dos cuestionarios a la plana docente de las tres Escuelas de la Facultad de educación.

Señor (a): Dr. Clodoaldo Berrocal Oldaya

Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho.

Deseo informar que soy la estudiante, Lizbeth Jobita Huamán Chuquipoma, de maestría en la mención de *Administración de la educación* de la Universidad César Vallejo, con Sede en Lima Norte, estoy realizando mi proyecto de investigación titulado: *Gestión directiva y clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022*, bajo el asesoramiento del Dr. Luis Daniel Morán Ramos, docente del curso de *“Diseño y desarrollo del trabajo de investigación”*.

En este sentido, deseo aplicar dos cuestionarios para la recopilación de información a 54 docentes de la Facultad de Educación que usted dignamente dirige.

El objetivo principal de esta investigación es: Determinar la relación entre la gestión directiva y el clima institucional en docentes de la Facultad de Educación de una universidad pública en Ayacucho, 2022.

Por lo tanto, le solicito que tenga la amabilidad de otorgarme el permiso para aplicar dichos instrumentos y así contribuir con mi investigación.

La información proporcionada por los docentes, se mantendrá confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos.

Quedo agradeciéndole infinitamente por su colaboración.

Atentamente,

Lizbeth Jobita Huamán Chuquipoma

DNI: 76620285